Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 151 del 16 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Sabato, 16 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 0508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **426**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **427**.

Norme sul trattamento di mensa per i dipendenti dalle imprese di confezioni su misura per signora della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **428**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Verona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **429**.

Norme sul trattamento di mensa per i dipendenti da imprese tessili e di abbigliamento della provincia di Reggio Emilia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **430**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla raccolta del pomodoro dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari della provincia di Siracusa.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **431**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese commerciali del territorio di Trieste.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 426.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti:

i contratti collettivi nazionali 23 e 24 maggio 1958, e relative tabelle per il personale impiegatizio e per il personale operaio dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto, stipulati fra la Federazione Nazionale Spedizionieri, con l'intervento della Federazione Generale del Traffico e dei Trasporti e la Federazione Italiana Autoferrotramvieri e Internavigatori, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico, assistita dalla Confederazione Italiana Sindacali Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Portuali e Aggregati, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro;

l'accordo collettivo nazionale 5 luglio 1960, e relative tabelle, per il personale impiegatizio ed operaio dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto che esercitano promiscuamente attività di trasporto e di spedizione, stipulato tra la Federazione Nazionale Spedizionieri, con l'intervento della Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti e la Federazione Italiana Autoferrotramvieri e Internavigatori - C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico - C.I.S.L. -, la Unione Italiana Lavoratori Trasportatori e Ausiliari Traffico - U.I.L. -; e, in pari data tra la Federazione Nazionale Spedizionieri, con l'interento della Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti e la Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico - C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 18 del 2 febbraio 1960, e n. 175 del 10 luglio 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali 23 e 24 maggio 1958, e l'accordo collettivo nazionale 5 luglio 1960 relativi al personale impiegatizio ed operaio dipendente dalle aziende di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corriere, dai corrieri e dalle aziende di autotrasporto, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto, eccettuati i rapporti di lavoro costituiti per il personale impiegatizio ed operaio dipendente dalle agenzie di corriere, dai corrieri e dalle aziende di autotrasporto che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 73. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 MAGGIO 1958 PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI SPEDIZIONE, ANCHE SE DENOMINATE TRANSITARIE E DOGANALI, DALLE AGENZIE DI CORRIERI, DAI CORRIERI E DALLE IMPRESE DI AUTOTRASPORTO, CHE ESERCITANO PROMISCUAMENTE ATTIVITÀ DI SPEDIZIONE E DI TRASPORTO

L'anno millenovecentocinquantotto, il giorno 23 del mese di maggio in Roma, nella sede della Confederazione generale del traffico e dei trasporti.

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE SPEDIZIONIERI, rappresentata dal Presidente *cav. Davide Tonolo,* assistito dai signori *rag. Paolo Belloni, comm. Stefano Calderoni, cav. Aldo Landoni, com.te Giacomo Sicco, sig. Giovanni Spesso e rag. Wando Volpi*

con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DEL TRAFFICO E DEI TRASPORTI, rappresentata dal vice presidente *dott. Alfredo Vigliani,* assistito dal *cav. Aldo Palma*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI rappresentata dai segretari nazionali signori: *Guido Antonizzi, Lamberto Mancini, Mario Torricini,* assistiti dal *rag. Aldo Melucci;*

La FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal segretario generale sig. *Enzo Leolini* e dal segretario nazionale sig. *Luigi Gatti,* con la partecipazione dei signori: *rag. Marcello Boni, Francesco Cappellani e dottor Mario Nicolini,* assistita dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nelle persone del segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali* e dell'*ingegner Salvatore Bruno;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI PORTUALI E AGGREGATI (UIL-PORT), rappresentata dalla Segreteria nazionale nelle persone del *rag. Giulio Belli* e *Ilio Gasparri,* con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario nazionale *dott. Raffaele Vanni*

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale, che regola il rapporto di lavoro del personale impiegatizio alle dipendenze delle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, delle agenzie di corrieri, dei corrieri e delle imprese di autotrasporto, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto.

Conseguentemente questo contratto non si applica alle imprese di autotrasporto che esercitano esclusivamente attività di vettore a carichi completi e non su linee prefissate (completisti, anche padroncini).

Il presente contratto collettivo nazionale sostituisce dal 1° maggio 1958 il contratto collettivo nazionale stipulato il 30 settembre 1947 e successive modificazioni.

Con la stessa decorrenza, gli stipendi minimi nazionali degli impiegati, dipendenti dalle aziende rappresentate dalle organizzazioni stipulanti, sono fissate nelle misure di cui alle tabelle allegate.

Per il personale in servizio alla data di stipulazione, gli aumenti derivanti dalle nuove tabelle, da riportare in cifra sullo stipendio di fatto in vigore, non assorbono gli eventuali aumenti di merito, gli assegni *ad personam* ed i superminimi individuali comunque denominati.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificata:

1) la data di asunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 5 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) il certificato del casellario generale di data non anteriore a tre mesi;

4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª **categoria**, e con un periodo di prova non superiore a **2 mesi** —

prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga, per dimissioni, in qualunque tempo o, per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria, e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora, alla scadenza del periodo di prova, la azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Le norme, relative al Fondo di previdenza, non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 28, si considererà come contratto a tempo indeterminato, la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative al Fondo di previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Nei contratti a termine di nuova stipulazione, compresi gli eventuali rinnovi di contratti che vengano a scadere dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si applicano i minimi di stipendio in vigore alla data della stipulazione o del rinnovo, aumentati del dieci per cento.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale, come impiegato, pari a un quarto della anzianità come operaio.

Qualora la retribuzione globale percepita come operaio risultasse superiore a quella globale spettante come impiegato, la differenza sarà mantenuta come « assegno ad personam ».

Art. 5.

CATEGORIE IMPIEGATI

1ª CATEGORIA

Appartengono alla 1ª categoria i lavoratori di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive, nonchè quelli aventi mansioni di concetto o svolte in autonomia — o con incarichi a carattere ispettivo — di particolare importanza per ampiezza e natura e semprechè il grado di responsabilità — o l'importanza delle funzioni o della azienda — non dia diritto alla qualifica di dirigente, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

Vengono classificati in questa categoria, a titolo di esempio:

a) capi servizio o capi reparto con mansioni di analoga importanza;

b) capo contabile e contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione;

c) capo tariffista per traffici internazionali marittimi e/o terrestri aventi alle dipendenze almeno due impiegati;

d) reggenti autonomi di agenzie, docks, e sylos;

e) produttori o acquisitori di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo;

f) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora la patente venga utilizzata per conto dell'azienda;

g) impiegati contenziosisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specifiche in premessa;

h) cassiere principale avente alle proprie dipendenze almeno due cassieri nella stessa sede;

i) corrispondente in proprio in lingue estere con assoluta padronanza di almeno due lingue estere e conoscenza tecnica della materia.

2ª CATEGORIA

Appartengono alla 2ª categoria i lavoratori di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificabili nella 1ª categoria.

Vengono classificati in questa categoria, a titolo di esempio:

a) altri capi reparto;

b) contabili di concetto;

c) reggenti non autonomi di agenzie, docks e sylos;

d) procuratori di spedizionieri doganali patentati, in quanto utilizzino la loro procura per conto della azienda da cui dipendono;

e) tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri;

f) capo tariffista per traffici interni;

g) acquisitori di traffici internazionali;

h) acquisitori per traffici interni con almeno 21 anni compiuti e 2 anni di anzianità professionale;

i) altri segretari di direzione;

l) cassieri;

m) capi reparto magazzino di deposito;

n) corrispondenti in lingua italiana;

o) corrispondenti in lingue estere;

p) altri contenziosisti

q) capi fatturisti;

r) stenodattilografi in lingua estera;

s) impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;

t) impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza completa delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali in vigore.

3ª CATEGORIA *A*

Appartengono alla 3ª categoria A gli impiegati con mansioni di ordine che richiedano una generica preparazione professionale.

Vengono classificati in questa categoria, a titolo di esempio:

a) contabili d'ordine ed aiuti contabili;

b) impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti e versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;

c) agenti esterni consegnatari di merci con il carico, scarico e spedizione merci;

d) acquisitori per traffici interni con meno di due anni di anzianità professionale;

e) stenodattilografi;

f) operatori doganali in sottordine;

g) impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali, ecc.;

h) impiegati addetti al servizio di esazione, semprechè siano autorizzati a quietanzare e a versare;

i) capi del personale di magazzino o magazzinieri unici con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, semprechè non compiano abitualmente mansioni manuali;

l) fatturisti su tariffe già stabilite;

m) compilatori di polizze di carico;

n) capi fattorini con mansioni impiegatizie;

o) fattorini con mansioni impiegatizie che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;

p) archivisti;

q) telefonisti esclusivi e/o centralinisti.

3ª CATEGORIA *B*

Appartengono alla 3ª categoria B gli impiegati d'ordine non classificabili nella 3ª categoria A.

Vengono classificati in questa categoria a titolo di esempio:

a) copisti;

b) dattilografi;

c) compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc.;

d) fattorini con mansioni impiegatizie non facenti parte della categoria 3ª A.

Dichiarazione a verbale.

Con decorrenza 1° maggio 1958 la 1ª categoria B esistente a Genova viene abolita. Gli impiegati attualmente assegnati a tale categoria passano in 1ª categoria.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di cinque mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e di due mesi di disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

CUMULO DI MANSIONI

L'impiegato che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diverse categorie, sarà senz'altro attribuito alla categoria superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultima siano prevalenti.

Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito alla categoria superiore dopo due anni di svolgimento delle mansioni rientranti nelle due categorie.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento delle ore prestate in più con la retribuzione oraria maggiorata del 20%.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più, fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensato con la normale retribuzione globale mensile, senza maggiorazione di straordinario, divisa per 180.

Gli impiegati addetti alle macchine contabili (per le macchine elettro-contabili a schede perforate la presente norma si riferisce soltanto alle macchine di perforazione e verifica delle schede) non potranno di regola essere adibiti all'uso delle medesime per più di 6 ore giornaliere.

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, « quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi »; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di prima categoria.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salvo l'applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 13, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 9;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
5) Anniversario Liberazione (25 aprile);
6) Festa del lavoro (1° maggio);
7) Ascensione (mobile);
8) Corpus Domini (mobile);
9) Proclamazione Repubblica (2 giugno);
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
11) Assunzione (15 agosto);
12) Ognissanti (1° novembre);
13) Unità nazionale (4 novembre);
14) Immacolata Concezione (8 dicembre);
15) S. Natale (25 dicembre);
16) S. Stefano (26 dicembre);
17) Festa del S. Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale l'impiegato presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 17 festività, qualsiasi variazione, anche in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto *b)* di cui sopra.

In quelle località, in cui la festa del S. Patrono coincide con altra festività le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime.

Per le festività di cui al punto *b)* cadenti di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiseiesimo di quella mensile.

Uguale trattamento spetterà all'impiegato che in tale festività coincidente con la domenica o con altra festività sia ammalato, infortunato, o si trovi in ferie.

Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Nel giorno di coincidenza fra domenica e festività infrasettimanale, l'impiegato di cui al precedente comma, che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo, in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni saranno quindi compensate come straordinario festivo.

In caso di prestazione d'opera nei giorni festivi, oltre all'eventuale trattamento di cui ai precedenti comma, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con la maggiorazione prevista dallo articolo 14, per il lavoro straordinario festivo.

Art. 11.

RETRIBUZIONE

La retribuzione globale mensile degli impiegati è composta da:

1) stipendio minimo, come da allegate tabelle, in relazione alla categoria spettante;

2) eventuali aumenti o scatti di anzianità maturati ai sensi dell'art. 15;

3) eventuali altri aumenti dello stipendio mensile, comunque denominati;

4) indennità di contingenza in misura corrispondente a quella dei lavoratori dell'industria;

5) eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste.

Non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli articoli 12, 25 e 26 e qualunque altra avente come quelle carattere di indennizzo e non retributivo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 180.

La retribuzione sarà corrisposta agli impiegati ad ogni fine mese unitamente ad un prospetto compilato a norma di legge.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione. all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 12.

INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DENARO

All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di rischio nella misura del 5% della retribuzione globale mensile.

Agli altri impiegati, che hanno normalmente maneggio di denaro con oneri per errori, verrà corrisposta un'indennità di rischio nella misura del 3% della retribuzione globale mensile.

Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa e di maneggio denaro, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio dell'impiegato.

Dichiarazione a verbale.

Agli impiegati non qualificati cassieri, a cui per le loro mansioni sia o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5%, tale indennizzo verrà mantenuto e corrisposto sulla retribuzione globale fintantochè gli stessi esplichino le mansioni suddette.

Art. 13.

LAVORO NOTTURNO E DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo, salvo giustificati motivi d'impedimento.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22 alle 6. E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternati.

E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dall'impiegato che goda il riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 11:

lavoro notturno:

compresi in turni avvicendati: maggiorazione 15 %

non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%

lavoro domenicale con riposo compensativo:

diurno: maggiorazione 20%
notturno: maggiorazione 50%.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi d'impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 8.

E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 10 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali il riposo cade in altro giorno, per i quali è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22 alle 6.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 11:

lavoro straordinario feriale:

diurno: maggiorazione 65%;
notturno: maggiorazione 75%.

lavoro straordinario festivo:

diurno: maggiorazione 65%;
notturno: maggiorazione 75%.

Le suddette percentuali, come pure quelle dell'art. 13 (lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo), non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Agli effetti del presente articolo, nonchè del precedente art. 13, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 180. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso della retribuzione mensile di cui all'art. 11.

Art. 15.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% per 10 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria o grado cui appartiene l'impiegato, con la aggiunta dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi contrattuali di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto per l'anzianità maturata fino alla data del 1° giugno 1952 e per il caso di passaggio di categoria. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. In caso di licenziamento, il ricalcolo per variazione dell'indennità di contingenza sarà fatto sulla base dell'indennità in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Per l'anzianità maturata fino alla data del 1° giugno 1952, l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita al 31 maggio 1954, ivi comprese, per ogni biennio di anzianità maturata al 31 maggio 1952, le seguenti aliquote forfettarie di rivalutazione, aumentate del 4%:

		Uomini	Donne
1ª categoria		450	450
2ª »		375	330
3ª »	A	325	285
3ª »	B	300	265

Per evitare dubbi di interpretazione si precisa che in quei casi in cui le aziende, ai fini di evitare sperequazioni, e quindi con trattamento più favorevole per il dipendente, abbiano conteggiato lo scatto maturato tra il 1° luglio 1950 e il 31 maggio 1952 in base al 5% della contingenza anzichè in base all'aliquota forfettaria di cui sopra, anche tale scatto rimane consolidato nella cifra acquisita al 31 maggio 1954, con la aggiunta del 4 % sulla quota forfettizzata di cui al comma precedente.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato — salvo l'importo degli aumenti periodici relativi all'anzianità maturata fino al 1° giugno 1952, per quanto sopra già detto — ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Al fine di evitare sperequazioni, a parità di categorie, con il personale avente minore anzianità, per il personale con anzianità, utile per gli scatti, superiore ad anni 20 si farà luogo ad un progressivo « scongelamento » degli scatti consolidati in cifra fissa, in base al contratto nazionale di lavoro del 14 giugno 1952, nel senso che:

— al compimento del primo biennio successivo al decimo biennio di anzianità utile per la maturazione degli scatti, lo scatto consolidato in cifra fissa relativo al primo biennio di tale anzianità verrà sostituito da uno scatto, di pari categoria, calcolato nella misura percentuale del 5% dello stipendio minimo e dell'indennità di contingenza in vigore alla data di « scongelamento »;

— al compimento del secondo biennio, sempre successivo al decimo, analoga sostituzione a parità di categoria avrà luogo per il primo scatto consolidato in cifra fissa allora restante e cioè quello relativo al secondo biennio di anzianità utile per la maturazione degli scatti e così di seguito al compimento di ciascun biennio successivo per il primo degli scatti consolidati in cifra fissa restanti, fino alla loro completa sostituzione.

Il ricalcolo di detti scatti « scongelati » (e cioè riportati come sopra alla misura percentuale), a seguito di variazioni dei minimi tabellari o dell'indennità di contingenza, avverrà con le stesse modalità previste, nel contesto del presente articolo, per gli scatti maturati dopo il 1° giugno 1952.

Art. 16.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 17.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Agli impiegati, che sono membri dei Comitati esecutivi o direttivi delle Camere di Lavoro o Camere sindacali o Unioni sindacali provinciali o comunali o dei Comitati direttivi delle Sezioni territoriali delle Federazioni lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda, cui l'impiegato appartiene, dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali competenti.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali della associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni, fermo naturalmente che tale periodo non sarà ritenuto utile ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile, la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 18.

FERIE

L'impiegato non in prova, ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di riposo retribuito di:

15 giorni di calendario per gli impiegati fino a 2 anni di anzianità;

20 giorni di calendario per gli impiegati con oltre 2 fino a 10 anni di anzianità;

25 giorni di calendario per gli impiegati con oltre 10 anni fino a 15 anni di anzianità;

30 giorni di calendario per gli impiegati con oltre 15 anni di anzianità.

Nell'anno di assunzione, in quello di cessazione, come pure in quelli di passaggio di scaglione le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e l'impiegato avrà diritto alle stesse od all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

Qualora l'impiegato abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiore a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

Nel fissare l'epoca delle ferie, sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le ferie superiori a 15 giorni potranno essere divise in due periodi.

Le ferie non possono essere fatte iniziare di domenica, e neppure, se non su richiesta del dipendente, di sabato. Qualora tuttavia siano state suddivise in più periodi, i periodi successivi al primo potranno essere fatti decorrere anche dal sabato quando il periodo precedente sia terminato col venerdì.

In deroga alla norma del presente articolo che fissa i periodi a giorni di calendario le festività nazionali e infrasettimanali (di cui al punto *b*) dell'art. 10) non cadenti di domenica, comprese nei periodi individuali non saranno considerate come giorni di ferie.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta dell'impiegato.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato l'impiegato avrà diritto al rimborso delle spese (comprovate documentariamente) derivantigli dall'interruzione o dallo spostamento.

Dichiarazione a verbale.

Le aziende che per la loro organizzazione interna e nell'interesse del personale, in accordo con la commissione interna o il delegato d'impresa oppure — in mancanza — coi lavoratori interessati, preferissero effettuare il conteggio a giorni lavorativi, anzichè di calendario, potranno farlo tenendo presente che le decorrenze minime diventano rispettivamente, per gli scaglioni di cui sopra, di 13, 18, 22 e 26 giorni lavorativi.

Art. 19.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato, allo impiegato non in prova, il seguente trattamento:

1) *per anzianità di servizio fino a cinque anni*: conservazione del posto per mesi sei e corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per due mesi e della metà di essa per gli altri quattro mesi;

2) *per anzianità di servizio da oltre cinque anni a quindici anni*: conservazione del posto per mesi nove e corresponsione della intera retribuzione globale per tre mesi e della metà di essa per gli altri sei mesi;

3) *per anzianità di servizio oltre i quindici anni*: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'*intera retribuzione globale mensile* per quattro mesi e della metà di essa per gli altri otto mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove la azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 28. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare a sue spese contro gli infortuni sul lavoro tutto il personale esterno. E' esterno, a questi effetti, il personale che abitualmente esplica le sue mansioni fouri dell'ufficio.

La misura dell'assicurazione dovrà essere la seguente:

per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale:

per il caso di invalidità permanente; 6 annualità di retribuzione globale.

Art. 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve, in tale evenienza:

a) conservare il posto alle lavoratrici per un periodo di otto mesi di cui due prima del parto e sei dopo;

b) corrispondere la intera retribuzione globale mensile per i primi quattro mesi della sua assenza ed il 50% di essa nei due mesi successivi fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui ai comma *a*) e *b*).

Ove, durante il periodo di cui al punto *a*), intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per servizio di leva, salvo per gli impiegati in prova, non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi sarà considerato utile agli effetti della sola indennità di anzianità

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370 ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio: non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 22.

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina impartitegli dall'imprenditore o dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio;

4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti o quanto altro a lui affidato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate,

non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento di cui alla lettera *c*) potrà essere adottato nei riguardi dell'impiegato colpevole di infrazioni alla disciplina ed agli altri doveri d'ufficio, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno in via provvisoria, del rapporto d'impiego.

Il licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento, di cui alla lettera *f*), potrà infine essere adottato ogni volta che le gravi infrazioni di cui al punto precedente siano state tali da arrecare danno materiale o grave danno morale all'azienda.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità in cui sia incorso l'impiegato, le quali potranno essere perseguite in ogni altra sede competente.

Art. 23.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione, per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria e per gli impiegati di 3ª categoria quando il viaggio sia diretto a località distanti oltre 200 chilometri, mentre è dovuto il rimborso della seconda classe per impiegati di 3ª categoria quando il viaggio sia diretto a località distanti sino a 200 chilometri);

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 24.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio della località ove viene trasferito se più favorevoli per l'impiegato, nonchè il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

L'indennità di contingenza sarà corrisposta nella misura, anche se minore, prevista per la nuova località in cui l'impiegato presterà servizio.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati coll'azienda.

E' inoltre dovuta la diaria, *una tantum*, nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre, per gli impiegati con famiglia, ad un decimo della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con l'impiegato.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 26.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) *Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio*:

1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno per gli impiegati di 3ª categoria.

B) *Per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci*:

1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) *Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio*:

1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi due per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante la decorrenza del preavviso l'impiegato ha diritto di ottenere un permesso di due ore ogni giorno per la ricerca di altra occupazione.

L'orario delle assenze sarà concordato col datore di lavoro.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 22 (lett. *f*) l'indennità di anzianità verrà liquidata come segue:

A) per le aziende le quali in relazione al proprio inquadramento sindacale e previdenziale (settore commercio agli effetti contributivi) abbiano iscritto il proprio personale impiegatizio, quando se ne siano verificate le condizioni contrattuali (superamento del periodo di prova e compimento del 18° anno) al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e delle agenzie marittime:

1) *per l'anzianità maturata fino al* 31 *maggio* 1947: nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità;

2) *per l'anzianità maturata dal* 1° *giugno* 1947 *al* 30 *aprile* 1958: nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità;

3) *per l'anzianità maturata dal* 1° *maggio* 1958: nella misura di 26/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

B) Per le aziende le quali, in relazione al proprio inquadramento sindacale e previdenziale (settore industria agli effetti contributivi) non abbiano iscritto il proprio personale al Fondo suddetto, anche nel caso in cui abbiano fatto fruire al personale di cui trattasi il trattamento di previdenza di cui al C. C. 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria):

1) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

2) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato, da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 37;

3) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

C) Qualora in una stessa azienda il personale sia stato fatto fruire per un certo tempo del trattamento previdenziale di cui al punto *A*) e poi di quello di cui al punto *B*), o viceversa, l'indennità di anzianità sarà conteggiata secondo i due procedimenti sopra esposti in relazione rispettivamente ai periodi di tempo in cui i due trattamenti previdenziali hanno avuto applicazione.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza (scala mobile).

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo

triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art 29 del presente contratto e per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria).

Art. 29.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati dipendenti da aziende inquadrate come detto all'articolo precedente, agli effetti contributivi nel settore commercio, è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936 con le successive modifiche ed integrazioni.

I contributi al Fondo di previdenza di cui al contratto citato vengono calcolati sullo stipendio mensile e sulla indennità di contingenza, e precisamente sulle voci 1, 2, 3 e 4 dell'art. 11, nonchè sulla 13ª mensilità anche questa determinata in base alle voci sopra precisate.

Gli impiegati inferiori ai 18 anni di età sono esclusi dalla iscrizione al Fondo.

Per le aziende invece che in relazione al loro inquadramento sindacale e contributivo non applicavano, alla data di stipulazione del presente contratto il trattamento di previdenza di cui ai comma precedenti, e fermo l'obbligo di continuare il trattamento di previdenza di cui al C. C. 5 agosto 1937 (Fondo di previdenza industria) l'obbligo di iscrizione al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione non sorge, intendendosi che i benefici relativi sono surrogati da quelli inerenti al più favorevole trattamento previsto dal precedente art. 28, in sede di computo della misura dell'indennità di anzianità.

Dichiarazione a verbale.

Fermo restando l'attuale costituzione degli organi del Fondo, le parti si impegnano di incontrarsi entro il mese di ottobre 1958 per un riesame degli scopi del Fondo medesimo.

Art. 30.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di cui all'articolo 28:

100% agli uomini che abbiano compiuto cinquantacinque anni di età; alle donne che abbiano compiuto cinquanta anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto dieci anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; a coloro che si dimettono a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 17.

75% ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

50% ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 31.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 27 e 28 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per il Fondo di previdenza previsto dall'art. 29 del presente contratto ed eventualmente anche per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria).

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 32.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LIQUIDAZIONE

Cessata il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà al lavoratore che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita da cause di forza maggiore.

L'azienda rilascerà inoltre al lavoratore e nonostante eventuali contestazioni in corso:

— un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, la categoria in atto alla cessazione del rapporto, nonchè le mansioni svolte;

— un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti di paga, con l'indicazione particolareggiata delle indennità spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle indennità di liquidazione, la ditta corrisponderà al lavoratore la parte non contestata.

Art. 33.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Art. 34.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'AZIENDA

La costituzione, il funzionamento e i compiti delle Commissioni interne e dei delegati d'azienda sono stabiliti dagli appositi accordi interconfederali intervenuti e di quelli che interverranno successivamente.

Art. 35.

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, semprechè non modifichino e non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora al[illegible]o carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 36.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato nel presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 37.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e la indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 38.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

Art. 39.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione della azienda, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni sindacali ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 40.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro ha decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1961, rinnovabile tacitamente di 6 mesi in 6 mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R. R.

Le tabelle degli stipendi minimi mensili allegate hanno decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1960.

AUTOTRASPORTATORI MERCI, SPEDIZIONIERI, CORRIERI

Impiegati (Uomini)

Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A						3ª Categoria B						
	superiore 21 anni	superiore 21 anni	inferiore 21 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni	superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	80.620	60.740	52.690	45.690	43.860	42.140	38.710	33.310	30.900	25.460	38.930	37.210	36.120	33.780	28.500	26.900	21.500
Torino	78.860	59.390	51.550	44.660	42.880	41.230	37.840	32.620	30.210	24.950	38.070	36.410	35.520	33.020	27.930	26.320	20.990
Genova	78.120	58.880	51.100	44.260	42.540	40.830	37.500	32.330	29.930	24.710	37.730	36.070	35.030	32.740	27.640	26.090	20.810
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	77.780	58.590	50.870	44.090	42.310	40.670	37.330	32.170	29.810	24.600	37.550	35.900	34.860	32.620	27.520	25.970	20.760
Situazione extra:																	
Varese	78.630	59.270	51.440	44.560	42.830	41.110	37.780	32.520	30.160	24.880	38.020	36.290	35.260	32.970	27.870	26.210	20.930
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.940	56.490	49.000	42.490	40.830	39.160	36.000	31.020	28.730	23.690	36.240	34.640	33.600	31.420	26.610	25.000	19.950
Situazioni extra:																	
Crema	79.820	60.120	52.180	45.240	43.460	41.740	38.300	33.020	30.560	25.230	38.530	36.810	35.780	33.430	28.260	26.660	21.280
Sondrio	77.270	58.250	50.520	43.800	42.090	40.420	37.090	32.000	29.640	24.430	37.330	35.610	34.570	32.400	27.350	25.810	20.590
Trieste	75.510	56.880	49.390	42.770	41.110	39.500	36.240	31.920	28.950	23.850	36.470	34.860	33.830	31.650	26.780	25.170	20.070
Verbania	76.240	56.400	49.850	43.230	41.510	39.850	36.640	31.540	29.240	24.090	36.870	35.210	34.170	31.940	27.070	25.400	20.300
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	73.620	55.400	48.090	41.680	40.020	38.470	35.320	30.380	28.210	23.280	35.550	33.050	32.970	30.850	26.090	24.540	19.560
Situazione extra:																	
Biella	78.630	59.270	51.440	44.550	42.830	41.110	37.780	32.520	30.160	24.880	38.020	36.290	35.260	32.970	27.930	26.210	20.930
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.610	54.560	47.290	41.000	39.390	37.840	34.740	29.930	27.760	22.880	34.020	33.370	32.400	30.280	25.640	24.090	19.210
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	71.760	53.600	46.500	40.020	38.460	36.910	33.950	29.240	27.070	22.360	34.120	32.620	31.650	29.640	25.060	23.570	18.810
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	70.340	52.740	45.770	39.500	37.950	36.470	33.480	28.850	26.720	22.070	33.600	32.050	31.140	29.190	24.600	23.230	18.590
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.890	52.110	45.250	38.710	37.210	35.720	32.800	28.260	26.210	21.620	32.970	31.480	30.560	28.610	24.100	22.760	18.120
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	68.410	51.040	44.280	37.900	36.410	34.970	32.110	27.640	25.640	21.620	32.170	30.850	29.930	27.980	23.690	22.250	17.780
Situazione extra:																	
Valdarno	70.790	52.800	45.820	39.210	37.670	36.170	33.260	27.950	26.550	21.900	33.370	31.830	30.900	28.960	24.430	23.110	18.410
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.970	49.170	42.640	36.240	34.900	33.430	30.730	26.430	24.780	20.240	30.900	29.470	28.610	26.830	22.660	21.400	17.090
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	66.480	49.560	42.980	36.520	35.090	33.710	30.970	26.660	24.710	20.420	31.140	29.760	28.900	27.000	22.880	21.570	17.210
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	65.340	48.200	41.780	35.320	33.880	32.570	29.930	25.750	23.850	19.730	29.930	28.550	27.690	25.070	21.900	20.710	16.520
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.750	46.950	40.760	34.400	33.090	31.760	29.190	25.120	23.280	19.210	29.020	27.640	26.830	25.170	21.220	20.070	16.000
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.810	44.010	39.000	33.800	31.540	30.280	27.810	23.970	22.190	18.300	27.590	26.380	25.570	23.010	20.240	19.100	15.260

AUTOTRASPORTATORI, MERCI, SPEDIZIONIERI, CORRIERI

Impiegati (Donne)

Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	superiore 21 anni	superiore 21 anni	inferiore 21 anni	superiore 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	inferiore 16 anni	superiore 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	80.620	52.230	44.910	39.280	37.040	33.310	30.850	28.330	26.320	23.520	33.600	32.000	29.990	26.490	24.140	22.880	20.070
Torino	78.860	51.100	43.940	38.420	36.240	32.620	30.160	27.690	25.750	23.000	32.850	31.310	28.850	25.020	23.620	22.360	19.610
Genova	78.120	50.640	43.550	38.070	35.900	32.330	29.880	27.470	25.520	22.760	32.570	31.020	29.070	25.690	23.450	22.190	19.450
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	77.780	50.420	43.380	37.000	35.720	32.170	29.760	27.290	25.400	22.660	32.400	30.850	28.950	25.570	23.340	22.070	19.380
situazione extra:																	
Varese	78.030	50.930	43.840	38.300	36.120	32.520	30.050	27.040	25.690	22.930	32.740	31.190	29.240	25.860	23.570	22.310	19.560
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.940	48.540	41.790	36.520	34.450	31.020	28.670	26.320	24.490	21.850	31.190	29.760	27.870	24.600	22.480	21.280	18.640
situazioni extra:																	
Crema	79.820	51.720	44.510	38.880	36.690	33.020	30.500	28.040	26.040	23.280	33.140	31.650	29.710	26.210	23.850	22.660	19.840
Sondrio	77.270	50.080	43.010	37.670	35.550	32.010	29.590	27.120	25.230	22.540	32.110	30.680	28.730	25.400	23.110	21.970	19.270
Trieste	75.510	48.950	42.080	36.810	34.690	31.250	28.900	26.550	24.660	22.010	31.420	29.990	28.090	24.830	22.660	21.450	18.810
Verbania	76.240	49.390	42.470	37.160	35.040	32.100	29.190	26.780	24.880	22.190	31.710	30.280	28.380	25.060	22.880	21.680	18.980
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia Vercelli	73.520	47.630	41.000	35.830	33.780	30.380	28.090	25.810	24.020	21.450	30.620	29.190	27.350	24.190	22.070	20.880	18.300
situazione extra:																	
Biella	78.630	50.980	43.840	38.360	36.120	32.520	30.100	27.640	25.690	22.930	32.740	31.190	29.240	25.860	23.570	22.590	19.560
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	72.610	46.900	40.320	35.260	33.260	29.930	27.690	25.400	23.620	21.100	30.100	28.670	26.000	23.740	21.680	20.530	18.000
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	71.760	46.040	39.630	34.400	32.450	29.240	27.000	24.830	23.050	20.500	29.420	28.040	26.260	23.230	21.220	20.070	17.060
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	70.340	45.360	39.000	34.000	32.050	28.850	26.660	24.490	22.760	20.300	28.900	27.640	25.860	22.880	20.810	19.780	17.330
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.890	44.850	38.560	33.310	31.420	28.260	26.140	23.970	22.310	19.900	28.380	27.070	25.400	22.420	20.470	19.380	16.980
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	68.410	43.890	37.760	32.620	30.730	27.640	25.570	23.520	21.850	19.500	27.810	26.490	24.830	21.970	20.070	19.040	16.640
situazione extra:																	
Valdarno	70.790	45.420	39.070	33.710	31.830	28.010	26.490	24.310	22.590	20.100	28.730	27.410	25.890	22.710	20.640	19.610	17.210
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.970	42.300	36.340	31.190	29.420	26.430	24.490	22.480	20.880	18.640	26.550	25.400	23.800	21.050	19.160	18.180	15.950
situazione extra:																	
Ascoli Piceno	66.480	42.590	36.620	31.420	29.640	26.060	24.660	22.660	21.050	18.810	26.830	25.640	24.020	21.100	19.270	18.280	16.060
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	65.340	41.450	35.650	30.330	28.610	25.750	23.800	21.900	20.360	18.120	25.750	24.600	23.050	20.360	18.520	17.610	15.430
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.750	40.370	34.750	30.590	27.930	25.120	23.230	21.330	19.840	17.720	24.950	23.800	22.310	19.730	17.950	17.040	14.970
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.810	38.610	33.210	28.260	26.610	23.970	22.140	20.360	18.930	16.860	23.740	22.710	21.280	18.760	17.090	16.230	14.230

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale: SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 24 MAGGIO 1958 PER IL PERSONALE OPERAIO DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI SPEDIZIONE, ANCHE SE DENOMINATE TRANSITARIE E DOGANALI, DALLE AGENZIE DI CORRIERI, DAI CORRIERI E DALLE IMPRESE DI AUTOTRASPORTO CHE ESERCITANO PROMISCUAMENTE ATTIVITÀ DI SPEDIZIONE E DI TRASPORTO

L'anno millenovecentocinquantotto, il giorno 24 del mese di maggio in Roma, nella sede della Confederazione generale del traffico e dei trasporti

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE SPEDIZIONIERI, rappresentata dal presidente *cav. Davide Tonolo,* assistito dai signori: *rag. Paolo Belloni, comm. Stefano Calderoni, cav. Aldo Landoni, com.te Giacomo Sicco, sig. Giovanni Spesso e rag. Wando Volpi.*

con l'intervento della Confederazione Generale del Traffico e dei Trasporti, rappresentata dal vice presidente *dott. Alfredo Vigliani,* assistito dal *cav. Aldo Palma*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI, rappresentata dai segretari nazionali signori: *Guido Antonizzi, Lamberto Mancini, Mario Torricini,* assistiti dal *rag. Aldo Melucci,*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal segretario generale *sig. Enzo Leolini* e dal segretario nazionale *sig. Luigi Gatti,* con la partecipazione dei signori: *rag. Marcello Boni, Francesco Cappellani* e *dott. Mario Nicolini,* assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali* e dall'*ing. Salvatore Bruno,*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI PORTUALI E AGGREGATI (U.I.L.-PORT), rappresentata dalla segreteria nazionale nelle persone del *rag. Giulio Belli* e *Ilio Gasparri,* con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario nazionale *dott. Raffaele Vanni*

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale che regola il rapporto di lavoro del personale operaio alle dipendenze delle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, delle agenzie di corrieri, dei corrieri e delle imprese di autotrasporto, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto.

Conseguentemente questo contratto non si applica alle imprese di autotrasporto che esercitano esclusivamente attività di vettore a carichi completi e non su linee prefissate (completisti, anche padroncini).

Il presente contratto collettivo nazionale sostituisce dal 1° maggio 1958 il contratto collettivo nazionale stipulato il 30 settembre 1947 e successive modificazioni.

Con la stessa decorrenza le paghe minime nazionali degli operai dipendenti dalle aziende rappresentate dalle organizzazioni stipulanti sono fissate nelle misure di cui alle tabelle allegate.

Per il personale in servizio alla data di stipulazione gli aumenti derivanti dalle nuove tabelle, da riportare in cifra sulle paghe di fatto in vigore, non assorbono gli eventuali aumenti di merito, gli assegni ad personam ed i superminimi individuali comunque denominati.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata dalla ditta e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera, salvo che per le assunzioni di carattere occasionale. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione;

2) la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato;

3) il trattamento economico;

4) la durata del periodo di prova.

La ditta deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;

5) lo stato di famiglia;

6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a 10 gg. lavorativi.

Durante il periodo di prova il compenso non può essere inferiore alla retribuzione globale in vigore per la categoria nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle due parti, senza preavviso, nè indennità. Qualora avvenga il licenziamento durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione globale contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto, e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa Azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

Art. 3.

PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a un quarto dell'anzianità come operaio.

Qualora la retribuzione globale, percepita come operaio, risultasse superiore a quella globale spettante come impiegato, la differenza sarà mantenuta come « assegno ad personam ».

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE CATEGORIE OPERAIE - NOTIFICA DELLE QUALIFICHE E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Il personale operaio addetto al traffico è classificato come appresso:

Categoria A) - (*Operai specializzati*). — Autisti conducenti di autotreni, conducenti di motobarche, conducenti di natanti azionati a propulsione meccanica, trattoristi, conducenti autoarticolati superiori a 80 q.li di portata, capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali, addetti a grue semoventi e a grue a ponte cabinate.

Categoria B) - (*Operai qualificati*). — Altri autisti esclusi quelli indicati nella lett. *C*), altri capisquadra, magazzinieri con mansioni non impiegatizie.

Categoria C) - (*Operai comuni o manovali specializzati*). — Autisti conducenti di autocarri elettrici e motocarristi, conducenti di carrelli elettrici, chiattaioli, barcaioli, stivatori, conducenti di veicoli a trazione animale, fattorini addetti alla presa e consegna, fattorini di ufficio, spuntatori.

Categoria D) - (*Manovali comuni*). — Facchini, fattorini di magazzino, guardiani, stallieri, uomo di garage (lavaggio vetture, riparazione gomme, pulizie locali), manovali comuni, personale di custodia alla porta.

Il personale operaio addetto alle officine è classificato come appresso:

Categoria A) - (*Operai specializzati*). — Complessivisti e collaudatore, altri operai specializzati, compresi carrai e sellai specializzati.

Categoria B) - (*Operai qualificati*). — Operai qualificati, compresi carrai e sellai qualificati.

Categoria C) - (*Operai comuni o manovali specializzati*). Operai comuni e manovali specializzati, compresi carrai, sellai e maniscalchi.

Categoria D) - (*Manovali comuni*). — Manovali comuni.

Le aziende dovranno comunicare per iscritto, al personale dipendente, la categoria alla quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione globale percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di passaggio definitivo a mansioni di categoria inferiore, per giustificati motivi e col suo consenso, all'operaio verrà mantenuta l'anzianità maturata (data di assunzione) e sarà provveduto alla liquidazione della indennità di anzianità limitatamente alla differenza fra le retribuzioni globali delle due categorie.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

L'operaio che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diverse categorie, sarà senz'altro attribuito alla categoria superiore

qualora le mansioni rientranti in quest'ultima siano prevalenti.

Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito alla categoria superiore dopo due anni di svolgimento delle mansioni rientranti nelle due categorie.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

Per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la durata normale di lavoro è di:

— 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere per il personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani, considerati tali quelli che comportano la uscita dell'automezzo fuori della cinta daziaria e in quanto il personale stesso goda di tutta o parte della indennità di trasferta, custodi, guardiani, stallieri;

— 51 ore settimanali con un massimo di ore 8,30 giornaliere per il rimanente personale.

Per coloro che effettuano l'orario normale di lavoro di 8 ore e 30 giornaliere, il compenso per il lavoro compiuto fino alla decima ora viene maggiorato del 10%.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino o comunque nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'azienda, nel fissare i turni di lavoro e di riposo fra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dalla azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Dichiarazione a verbale.

Le organizzazioni dei lavoratori, richiamandosi a quanto già fatto presente nel corso delle trattative, si riservano di perseguire la modifica dell'attuale regolamentazione dell'orario di lavoro in sede non contrattuale.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere concesso normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora, per esigenze di servizio, la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno tre giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le seguenti festività nazionali e infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio)
2) Epifania (6 gennaio)
3) S. Giuseppe (19 marzo)
4) 25 aprile (Anniversario liberazione)
5) 1° maggio (Festa del lavoro)
6) Lunedì dopo Pasqua (mobile)
7) Ascensione (mobile)
8) Corpus Domini (mobile)
9) 2 giugno (Proclamazione Repubblica)
10) SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
11) Assunzione (15 agosto)
12) Ognissanti (1° novembre)
13) 4 novembre (unità nazionale)
14) Immacolata Concezione (8 dicembre)
15) S. Natale (25 dicembre)
16) S. Stefano (26 dicembre)
17) Festa del Patrono del luogo ove il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 17 festività, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto *b*) e darà luogo al trattamento economico previsto dal presente articolo.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincida con la domenica o altra festività, le Associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime.

Per ciascuna delle festività di cui alla lett. *b*) goduta dall'operaio o caduta di domenica o nel giorno del riposo compensativo o coincisa con altra festività, l'azienda corrisponderà all'operaio la retribuzione globale giornaliera.

Tale trattamento competerà all'operaio anche se risulta assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione del lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro, dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale e sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o altro giorno festivo.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività, oltre al trattamento di cui al precedente comma, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo (art. 12).

In caso di prestazione di lavoro nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo, sarà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate con le maggiorazioni stabilite dall'art. 12.

Art. 10.

RETRIBUZIONE

La retribuzione globale degli operai è composta da:

a) paga minima come da allegate tabelle, in relazione alla categoria spettante;

b) indennità di contingenza nella misura corrispondente a quella dei lavoratori dell'industria;

c) eventuali aumenti comunque denominati;

d) eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;

e) eventuali altri compensi di natura continuativa e su basi determinate, riferiti a prestazioni effettuate nel normale orario di lavoro, con esclusione delle indennità di cui agli artt. 14, 31 e 32, nonchè delle eventuali altre aventi carattere di puro indennizzo e non retributivo.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione giornaliera per le ore della durata normale di lavoro dell'operaio e cioè per 8 o per 8,30 o per 10.

La corresponsione della retribuzione, semprechè la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana, a quattordicina, a quindicina o mensile, secondo le consuetudini aziendali.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza dei periodi sopra indicati; nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento oltre i 10 giorni dalla scadenza, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

La consegna della retribuzione all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto compilato a norma di legge.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata o quella indicata sul predetto prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Nota. — Le paghe minime delle operaie e degli operai inferiori ai 20 anni di età si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione sui minimi tabellari:

	Uomini	Donne
superiori ai 20 anni	—	16 %
dai 18 ai 20 anni	6,60 %	29,30 %
dai 16 ai 18 anni	26,20 %	36,90 %
sotto i 16 anni	48,70 %	49,50 %

Art. 11.

LAVORO NOTTURNO E DOMENICALE CON RIPOSO COMPENSATIVO

L'operaio non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22 alle ore 6. E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternati.

E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dall'operaio che goda del riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

Lavoro notturno:

compiuto dal guardiano: maggiorazione 15%;

compiuto in turni avvicendati: maggiorazione 15%;

non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%.

Lavoro domenicale con riposo compensativo:

diurno: maggiorazione 20%;

notturno: maggiorazione 50%.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO

L'operaio non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi d'impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 7.

È considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 9 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli operai per i quali il riposo cade in altro giorno, per i quali è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22 alle ore 6.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

Lavoro straordinario feriale:

diurno: maggiorazione 25%;

notturno: maggiorazione 50%.

Lavoro straordinario festivo:

diurno: maggiorazione 65%;

notturno: maggiorazione 75%.

Le suddette percentuali, come pure quelle dell'articolo 11 (lavoro notturno e domenicale con riposo compensativo) non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le ore 12 settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di 10 ore giornaliere di

guida effettiva, senz'altra intermittenza che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Art. 13.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Il personale viaggiante comandato a prestare servizio extraurbano di cui all'art. 7, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad un'indennità di trasferta nella seguente misura:

a) L. 650 per un'assenza da oltre 6 ore fino ad 8 ore;

b) L. 800 per un'assenza da oltre 8 ore fino a 12 ore;

c) L. 1.600 per un'assenza da oltre 12 ore fino a 18 ore;

d) L. 2.450 se l'assenza supera le 18 ore fino a 24 ore.

La suddetta indennità comprende ogni compenso per i disagi che la prestazione fuori sede comporta, il servizio notturno dalle ore 22 alle 6, nonchè un eventuale lavoro straordinario fino alla concorrenza di:

1) un'ora per le assenze da oltre 8 a 12 ore;

2) un'ora e mezza per le assenze da oltre 12 a 18 ore;

3) due ore se l'assenza supera le ore 18 fino a 24.

Il personale viaggiante che abbia già prestato la sua giornata lavorativa in sede e che successivamente sia comandato a servizi extraurbani, avrà diritto alla normale retribuzione globale giornaliera per il servizio prestato in sede e si inizierà per esso dal momento della ripresa del servizio un nuovo periodo lavorativo con decorrenza della retribuzione e del trattamento di trasferta calcolato come sopra.

Analogamente si procederà nei casi in cui il personale rientrando in sede da servizi extraurbani venga comandato a servizi urbani.

Fermo restando quanto sopra, nel caso di un autista solo, si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 12 ore di riposo, compreso il tempo dei pasti; ove l'autista venisse comandato a prestare la sua opera nelle 12 ore di riposo avrà il diritto a percepire tante quote orarie di retribuzione globale per quante sono le ore di maggior lavoro prestate.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano, dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore.

Art. 14.

RIMBORSO SPESE

Al lavoratore non rientrante nella categoria di cui all'art. 13 e comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni del servizio stesso sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede, saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà per ciascun anno, all'operaio una gratifica ragguagliata a 25 giorni lavorativi. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente entro il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni si considera, ai fini della corresponsione dei dodicesimi della gratifica natalizia, come un mese intero.

Art. 16.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai — all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda — verrà corrisposto una volta tanto un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

— al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini della maturazione del diritto ai premi di cui al presente articolo, l'anzianità di servizio del lavoratore sarà calcolata per intero dalla data di assunzione.

Per i lavoratori in servizio al 1° ottobre 1953 e che alla stessa data avessero già compiuto 10 anni e 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, il premio verrà corrisposto in ragione del 50 % (ossia di 63 ore e di 125 ore).

Per i lavoratori in servizio al 1° ottobre 1953 e che alla stessa data non avessero già compiuto 10 anni e 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, il premio verrà corrisposto in ragione del 50 % (ossia di 63 ore e di 125 ore) per l'anzianità anteriore al 1° ottobre 1953 e nella misura intera per l'anzianità successiva.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni lavoratore le 375 ore.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità, non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Le parti, con l'istituzione del predetto istituto, hanno inteso dare un riconoscimento ai lavoratori anziani.

In quelle aziende o località ove esistessero altri sistemi di tale riconoscimento (ad esempio aumenti periodici), le organizzazioni locali competenti si incontreranno per coordinare tali sistemi.

Art. 17.

PERMESSI

All'operaio che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, senza corrispondere la relativa retribuzione. Se detti permessi vengono richiesti per comprovato motivo di esami relativi a regolari corsi professionali, le aziende, salvo inderogabili necessità di lavoro, sono tenute a concedere i permessi medesimi.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Agli operai, che sono membri dei comitati esecutivi o direttivi delle Camere del lavoro o Camere sindacali o Unioni sindacali provinciali o comunali o dei comitati direttivi delle sezioni territoriali delle federazoni dei lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi, non retribuiti, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda, cui l'operaio appartiene, dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali competenti.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali dell'associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni, senza che tale periodo di sospensione sia ritenuto utile ad alcun effetto contrattuale e sempreché, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 18.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda del lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 26.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 19.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

Art. 20.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 21.

FERIE

L'operaio non in prova ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di riposo retribuito di:

— 12 giorni lavorativi per gli operai fino a 4 anni di anzianità;

— 15 giorni lavorativi per gli operai con altre 4 anni e fino a 10 anni di anzianità;

— 18 giorni lavorativi per gli operai con oltre 10 anni di anzianità.

Nell'anno di assunzione, in quello di cessazione, come pure in quelli di passaggio di scaglione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie e l'operaio avrà diritto alle stesse od all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti

Qualora l'operaio abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione

l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca delle ferie, sarà tenuto conto, da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'operaio.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta dell'operaio.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato, l'operaio avrà diritto al rimborso delle spese, (comprovate documentariamente) derivanti dall'interruzione o dallo spostamento.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sette mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro potrà essere risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 26.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Se il periodo della malattia o infortunio supera i 15 giorni, la azienda corrisponderà all'operaio il 50 % della retribuzione globale per i primi tre giorni di assenza (carenza INAM, INAIL).

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha compiuto presso l'azienda un'anzianità di 3 mesi, sarà concesso un congedo retribuito come in appresso:

— anzianità da 3 a 6 mesi: giorni 7;

— anzianità oltre i 6 mesi: giorni 12;

dedotto quanto eventualmente per tale titolo corrisposto dall'Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 24.

TRATTAMENTO PERSONALE FEMMINILE

Alle operaie che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento salariale previsto per il personale maschile a parità di lavoro ed a parità di capacità e di rendimento.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio, si applicano le norme di legge in vigore.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

In caso di chiamata alle armi, per obblighi di leva, si applicano le norme del D. L. 13 settembre 1946, n. 303 e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 370 e il periodo passato sotto le armi viene computato nell'anzianità di servizio.

Esaurito il servizio, l'operaio deve presentarsi in azienda nel termine di 15 giorni; tale termine potrà essere prorogato sino al massimo di un mese nel caso di comprovato e giustificato motivo.

In difetto viene considerato dimissionario.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare alla azienda la propria dimora e segnalare gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro o comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salvo le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicati per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari sono:

1) Il rimprovero verbale o scritto che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) La multa fino ad un massimo di 3 ore di paga giornaliera, che può essere inffitta:

a) all'operaio che ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo;

b) all'operaio che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

c) all'operaio che guasti per incuria il materiale e la merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;

d) all'operaio che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;

e) all'operaio che tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela ed il pubblico;

f) all'operaio che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza della azienda;

g) all'autista che consenta al fattorino il comportamento di cui al comma *d*), del successivo punto 3.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato alla Cassa mutua malattia.

Nei casi di maggior gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

3) La sospensione fino ad un massimo di tre giorni che può essere inflitta:

a) all'operaio che si assenti simulando malattia e con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

b) all'operaio che, per negligenza nel servizio, arrechi danni non gravi al materiale e alle persone, ai quadrupedi e alle macchine;

c) all'operaio che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

d) al fattorino di veicoli non totalmente chiusi, che abbandoni la custodia delle merci durante la marcia del veicolo e si affianchi in cabina all'autista;

e) all'operaio che persista a commettere mancanze già punite con la multa.

4) Il licenziamento immediato, con la perdita del preavviso e col diritto all'indennità di licenziamento, che può essere inflitto:

a) all'operaio che rimanga assente senza giustificato motivo per tre giorni consecutivi;

b) all'operaio che abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

c) recidività entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con la sospensione.

5) Il licenziamento immediato senza alcuna indennità che può essere inflitto all'operaio che:

a) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori o clienti;

b) commetta furti o danneggiamenti dolosi ai materiali o alle merci o all'azienda;

c) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi e premi superiori alla tariffa;

d) provochi risse con i compagni durante il servizio;

e) affidi la guida del veicolo a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;

f) ometta di fare il rapporto al rientro del carro o del veicolo per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salvo le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal Codice della strada;

g) comandato alla guida ed alla scorta abbandonino simultaneamente, senza grave motivo, il veicolo carico di merce, lasciandolo incustodito.

Art. 27.

RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA E DEL PERSONALE DI SCORTA

L'autista non deve essere comandato, nè destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e di scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

L'autista è responsabile del veicolo affidatogli; e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda.

Art. 28.

RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso, percepirà il salario della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale egli viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 35, secondo la retribuzione percepita nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 29.

PULIZIA MACCHINE

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.

Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito, per disposizione della azienda, da una sede all'altra della medesima, situata in località diversa che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia, per le masserizie e una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio limitatamente all'operaio, per la durata di 5 giorni se operaio celibe, di 7 giorni se ammogliato e inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrate, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento e alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi del trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per ritrasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 31.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di uso mezzo di trasporto.

L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa per servizio la propria bicicletta o altro proprio mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

Indennità zona malarica.

L'operaio in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali.

Indennità di alta montagna.

Ai lavoratori invitati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza da centri abitati.

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 chilometri, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni territoriali competenti.

Indennità per maneggio denaro.

Al personale, normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note ecc., di importo complessivo superiore a L. 3000 giornaliere, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 3 % sulla retribuzione globale.

Qualora l'azienda richiesta cauzione a garanzia, la medesima non potrà superare le L. 1000 e gli interessi relativi andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 32.

ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 33.

INDUMENTI DI LAVORO

Le aziende forniranno una volta all'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i primi tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50 % del prezzo di acquisto.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti a loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 34.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio, non in prova e non ai sensi dell'art. 26, e le sue dimissioni, saranno attuati, mediante comunicazione scritta diretta o affissa all'albo dell'azienda, il giorno di sabato con un preavviso di sei giorni lavorativi.

Durante la decorrenza del preavviso, l'operaio ha diritto di ottenere un permesso di due ore ogni giorno, per la ricerca di altra occupazione.

L'orario delle assenze sarà concordato col datore di lavoro.

Per il personale viaggiante, tali ore di permesso potranno essere diversamente distribuite e/o cumulate in relazione alle esigenze del servizio.

Art. 35.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 26 punto 5 del presente contratto, sarà corrisposta la seguente indennità di licenziamento:

a) per l'anzianità, maturata dalla data di assunzione e fino al 31 dicembre 1950:

7 giorni per ogni anno di anzianità;

b) per l'anzianità maturata o maturanda successivamente al 1° gennaio 1951:

7 giorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità fino a 5 anni

8 giorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità fino a 10 anni

10 giorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità fino a 15 anni

12 giorni per ogni anno di anzianità ai lavoratori aventi anzianità oltre i 15 anni.

L'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1950 sarà computata agli effetti della maggiore indennità spettante per il periodo di servizio successivo alla data stessa, nel senso che lo scaglione di giorni applicabile per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1951 è quello corrispondente all'intera anzianità maturatasi dalla data di assunzione compresa quella eventualmente precedente al 31 dicembre 1950.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora l'operaio non abbia maturato un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità.

Le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa, non interrompono l'anzianità.

L'indennità di anzianità è liquidata in base alla retribuzione globale (maggiorata del rateo di gratifica natalizia) in corso al momento della risoluzione del rapporto.

L'indennità sostitutiva del preavviso è anch'essa liquidata sulla retribuzione globale.

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 35:

100 % agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento, ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; a coloro che si dimettono a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 17;

75 % ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 % ai dimissionari che abbiano compiuto 7 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

25 % ai dimissionari che abbiano compiuto 2 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 37.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile. Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie e le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato all'operaio defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale.

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare la indennità di anzianità dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 38.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LIQUIDAZIONE

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito da cause di forza maggiore.

L'azienda rilascerà inoltre al lavoratore e nonostante eventuali contestazioni in corso:

— un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, la categoria in atto alla cessazione del rapporto, nonché le mansioni svolte;

— un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti di paga, con l'indicazione particolareggiata delle indennità spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle indennità di liquidazione, la ditta corrisponderà al lavoratore la parte non contestata.

Art. 39.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELLA AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario, a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione della azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 40.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'AZIENDA

La costituzione, il funzionamento e i compiti delle Commissioni interne e dei Delegati d'azienda sono stabiliti dagli appositi accordi interconfederali intervenuti e di quelli che interverranno successivamente.

Art. 41.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni sindacali, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive, sulla interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 42.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 43.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per le località nelle quali, in materia di orario di lavoro, vi siano accordi sindacali locali per un trattamento più favorevole ai lavoratori di quello previsto dal nuovo contratto, le associazioni territoriali competenti si incontreranno per stabilire se debba essere mantenuta la situazione esistente nell'ambito dell'orario di lavoro, nonchè dello straordinario e del salario, oppure debba essere applicato integralmente il nuovo contratto.

Rimarranno inoltre ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.

Art. 44.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato nel presente contratto, si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Per la esecuzione dei lavori di facchinaggio, si richiamano le norme della legge 3 maggio 1955, n. 407, sulla disciplina dei lavori di facchinaggio.

Art. 45.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo di lavoro ha decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1961, rinnovabile tacitamente di 6 mesi in 6 mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R. R.

Le tabelle dei minimi di paga, allegate, hanno decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1960.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La indennità di contingenza (scala mobile) è corrisposta nella misura e con le modalità stabilite dalla Confetra e per le altre Federazioni ad essa aderenti e che risultano uguali a quelle vigenti per i lavoratori dell'industria.

Salari minimi unificati per le operaie e per gli operai di età inferiore ai 20 anni

Si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione, rispetto ai minimi dell'operaio di ogni categoria superiore ai 20 anni.

	Uomini	Donne
	—	—
superiori ai 20 anni	—	16 — %
dai 18 ai 20 anni	6,60 %	29,30 %
dai 16 ai 18 anni	26,20 %	36,90 %
sotto i 16 anni	48,70 %	49,50 %

SPEDIZIONIERI E CORRIERI

Personale di Officina

Paghe orarie minime in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	Complessivisti e collaudatori, operaio spec., compresi carral, sellai spec.	Operaio qualificato, compresi carrai e sellai qualificati	Manovale spec. operai comuni, compresi carrai, sellai e maniscalchi	Manovale comune
	Operai superiori ai 20 anni			
ZONA 0:				
Milano	219.95	193.70	185.90	178.65
Torino	215.45	189.70	182.10	175.05
Genova	213.65	188.10	180.60	173.60
ZONA I:				
Como, Firenze, Roma	212.80	187.25	181.35	175 —
situazione extra:				
Varese	214.05	189.65	182.55	170.10
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	205.35	181.40	174.60	168.10
situazioni extra:				
Crema	210.20	191.35	184.30	178.10
Sondrio	209.90	186.65	179.35	172.70
Trieste	206.15	181.55	174.30	167.55
Verbania	208.40	184.50	177.55	171.20
ZONA III:				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia Vercelli	201.10	177 —	169.95	163.50
situazione extra:				
Biella	214.15	188.70	181 —	174 —
ZONA IV:				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	198.35	174.25	167.25	160.70
ZONA V:				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	194.35	170.05	162.95	156.35
ZONA VI:				
Forlì Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	191.70	168.40	161.05	154.25
ZONA VII:				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	188.50	164.85	157.80	151.20
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	184.90	161.55	154.65	148.35
situazione extra:				
Valdarno	191.05	168.05	161.05	154.45
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	178.20	155.70	148.80	142.50
situazione extra:				
Ascoli Piceno	178.90	156.80	150.65	143.60
ZONA X:				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	173.40	150.90	144.10	137.75
ZONA XI:				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	169.10	146.60	139.85	133.40
ZONA XII:				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	158 —	137.30	131.75	125.15

SPEDIZIONIERI E CORRIERI

Operai

Paghe giornaliere minime in vigore dal 1° maggio 1958

ZONE	A — Conducenti autotreni, conducenti auto-articolati, trattoristi, gruisti, capisquadra traslochi e trasporti eccezionali, ecc.			B — Altri autisti, altri capisquadra, magazzinieri		C — Autocarristi, stivatori, fattorini presa consegna, fattorini ufficio, spuntatori, ecc.		D — Facchini, fattorini magazzino, guardiani, stallieri, personale di custodia		
	ore 8	ore 8,30	ore 10 (1)	ore 8	ore 8,30	ore 8	ore 8,30	ore 8	ore 8,30	ore 10 (2)
	Operai superiori ai 20 anni									
ZONA 0:										
Milano	1.715	1.770	1.874	1.578	1.622	1.509	1.547	1.423	1.454	1.543
Torino	1.681	1.736	1.840	1.544	1.588	1.480	1.519	1.394	1.427	1.513
Genova	1.639	1.724	1.829	1.532	1.576	1.463	1.502	1.384	1.415	1.503
ZONA I:										
Como, Firenze, Roma	1.658	1.713	1.817	1.520	1.570	1.469	1.507	1.394	1.427	1.513
situazione extra: Varese	1.675	1.728	1.827	1.544	1.584	1.480	1.517	1.406	1.435	1.518
ZONA II:										
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.606	1.659	1.759	1.480	1.522	1.418	1.454	1.344	1.372	1.456
situazioni extra:										
Crema	1.692	1.741	1.840	1.554	1.594	1.491	1.525	1.418	1.445	1.527
Sondrio	1.640	1.692	1.790	1.521	1.560	1.452	1.486	1.376	1.406	1.487
Trieste	1.613	1.666	1.764	1.480	1.522	1.411	1.449	1.336	1.367	1.450
Verbania	1.630	1.681	1.782	1.504	1.545	1.440	1.477	1.363	1.395	1.478
ZONA III:										
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.572	1.626	1.726	1.440	1.482	1.376	1.415	1.303	1.333	1.415
situazione extra: Biella	1.675	1.728	1.827	1.539	1.579	1.469	1.505	1.380	1.417	1.501
ZONA IV:										
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.549	1.603	1.703	1.418	1.460	1.360	1.398	1.280	1.310	1.392
ZONA V:										
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.521	1.575	1.674	1.394	1.438	1.331	1.370	1.251	1.283	1.364
ZONA VI:										
Forlì Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.498	1.550	1.647	1.371	1.414	1.309	1.345	1.234	1.264	1.345
ZONA VII:										
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.469	1.524	1.623	1.344	1.387	1.280	1.320	1.206	1.237	1.318
ZONA VIII:										
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.440	1.496	1.595	1.320	1.365	1.257	1.297	1.182	1.215	1.295
situazione extra: Valdarno	1.491	1.545	1.571	1.371	1.414	1.309	1.345	1.234	1.264	1.345
ZONA IX:										
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1.389	1.392	1.539	1.268	1.313	1.211	1.251	1.136	1.169	1.246
situazione extra: Ascoli Piceno	1.394	1.448	1.557	1.280	1.322	1.222	1.259	1.147	1.178	1.253
ZONA X:										
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.349	1.404	1.499	1.234	1.280	1.171	1.211	1.098	1.130	1.207
ZONA XI:										
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1.314	1.370	1.465	1.199	1.245	1.136	1.177	1.062	1.097	1.172
ZONA XII:										
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	1.229	1.285	1.378	1.120	1.165	1.074	1.113	999	1.032	1.104

(1) L'orario di ore 10 è applicabile solo al personale viaggiante che goda dell'indennità di trasferta (art.7). — (2) L'orario di 10 ore è applicabile solo al personale di custodia e guardiani (art. 7). Per il lavoro notturno compiuto dal personale di custodia e guardiano, maggiorazione della retribuzione del 15 % (art. 11).

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale: SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 5 LUGLIO 1960 PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO ED OPERAIO DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI SPEDIZIONE, ANCHE SE DENOMINATE TRANSITARIE E DOGANALI, DALLE AGENZIE DI CORRIERI, DAI CORRIERI E DALLE IMPRESE DI AUTOTRASPORTO, CHE ESERCITANO PROMISCUAMENTE ATTIVITA' DI TRASPORTO E DI SPEDIZIONE

L'anno 1960, il giorno 5 del mese di luglio, in Roma, presso la sede della Confederazione generale del traffico e dei trasporti, Piazza della Pilotta 3,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE SPEDIZIONIERI rappresentata dal suo Presidente cav. *Davide Tonolo* e dai signori consiglieri rag. *Paolo Belloni,* comm. *Stef. Calderoni,* dott. *Cesare Cattaneo* comm. *Aldo Landoni* e com.te *Giacomo Sicco;*

con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DEL TRAFFICO E DEI TRASPORTI, rappresentata dal Vice Presidente dott. *Alfredo Vigliani* e dal segretario generale comm. *Aldo Palma;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRANVIERI E INTERNAVIGATORI, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dai segretari nazionali sigg. *Guido Antonizzi, Lamberto Mancini, Mario Torricini,* assistiti dal sig. *Aldo Melucci;* la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal segretario generale sig. *Enzo Leolini* e dal segretario nazionale sig. *Luigi Gatti,* assistiti dai sigg. *Marcello Boni* e *Salvatore Napolitano;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTATORI E AUSILIARI TRAFFICO, aderente alla U.I.L., rappresentata dal segretario generale sig. *Aldo Ortolani* e dal segretario generale aggiunto sig. *Mario Di Mario.*

L'anno 1960, il giorno 5 del mese di luglio, in Roma, presso la sede della Confederazione generale del traffico e dei trasporti, piazza della Pilotta 3,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE SPEDIZIONIERI, rappresentata dal suo Presidente cav. *Davide Tonolo* e dai signori consiglieri rag. *Paolo Belloni,* comm. *Stef. Calderoni,* dott. *Cesare Cattaneo* comm. *Aldo Landoni* e com.te *Giacomo Sicco;*

con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DEL TRAFFICO E DEI TRASPORTI, rappresentata dal Vice Presidente dott. *Alfredo Vigliani* e dal segretario generale comm. *Aldo Palma;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI TRASPORTI E AUSILIARI DEL TRAFFICO, aderente alla CISNAL, rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Aldo Gobbi* assistito dai sigg. *Verledo Guidi* e *Vittorio Dongo;*

si è convenuto quanto appresso:

IMPIEGATI

Art. 1.

TRATTAMENTO ECONOMICO

A decorrere dal 1° maggio 1960 gli stipendi nazionali del personale impiegatizio dipendente dalle aziende di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto che esercitano promiscuamente attività di trasporto e spedizione sono aumentate delle seguenti percentuali, con arrotondamento alle L. 10 superiori:

	Uomini	Donne
impiegati di 1ª categoria . .	4 %	4 %
impiegati di 2ª categoria . .	5 %	7 %
impiegati di 3ª categoria A/B	6 %	8 %

Per il personale in forza alla data di stipulazione del presente Accordo gli aumenti derivanti dall'applicazione delle percentuali suddette sono da riportare in cifra sulle paghe di fatto in vigore, non assorbendo gli eventuali aumenti di merito, gli assegni ad personam e i superminimi individuali, comunque denominati.

Art. 2.

QUATTORDICESIMA EROGAZIONE

Al contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale impiegatizio datato 23 maggio 1958, viene aggiunto il seguente:

Art. 16 *bis*:

« L'azienda corrisponderà una 14ª erogazione pari ad un terzo dello stipendio minimo, come tabelle in vigore, in relazione alla categoria spettante, degli eventuali aumenti o scatti di anzianità, dell'indennità di contingenza e della eventuale indennità di mensa, nelle località ove esiste (voci 1, 2, 4 e 5 dell'art. 11).

La corresponsione della suddetta 14ª erogazione avverrà entro la prima decade di luglio, nella misura risultante in vigore per ciascuna delle voci anzidette al 30 giugno.

La 14ª erogazione è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª erogazione per quanti sono i mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La 14ª erogazione viene computata ai soli effetti della indennità di anzianità e di preavviso, mentre il computo ne viene espressamente escluso agli effetti di ogni altro istituto contrattuale e cioè sarà esclusa dal computo della indennità di cassa e maneggio denaro, dei compensi per lavoro notturno e domenicale e per il lavoro straordinario, per le festività infrasettimanali, ecc. Essa sarà invece computata agli effetti del versamento dei contributi al Fondo di previdenza di cui all'art. 29 ».

Norma transitoria:

Per il periodo di prima applicazione e tenendo presente che la decorrenza delle norme di cui sopra viene fissata al 1° maggio 1960, si è convenuto quanto segue:

— entro il mese di luglio 1960 e sulla base degli elementi di retribuzione in vigore al 30 giugno 1960, le aziende corrisponderanno agli impiegati in forza alla data della firma del presente Accordo una quota di 6/12 della 14ª erogazione, riferita al periodo 1° maggio 1960 - 31 ottobre 1960;

— qualora il rapporto di lavoro venga risolto per qualsiasi causa, dopo la corresponsione e prima del 31 ottobre 1960, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai dodicesimi della 14ª erogazione non dovuta in relazione al mancato compimento del periodo;

— nella prima decade di luglio 1961 e sulla base degli elementi di retribuzione in vigore al 30 giugno 1961 la azienda corrisponderà agli impiegati in forza una quota di 8/12 della 14ª erogazione riferita al periodo 1 novembre 1960-30 giugno 1961:

— per gli impiegati assunti fra il 1° luglio e il 31 ottobre 1960 la quota per dodicesimi della 14ª erogazione relativa a tale periodo verrà corrisposta entro la prima decade di luglio 1961, unitamente alla quota relativa al periodo successivo (gli 8/12 di cui al comma precedente).

A partire dalla prima decade di luglio 1962 l'articolo 16 *bis* avrà piena applicazione e quindi la 14ª erogazione si riferirà all'intero periodo dei dodici mesi precedenti.

Art. 3.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo collettivo nazionale di lavoro che si applica al personale in forza alla data di stipulazione e le tabelle allegate hanno decorrenza dal 1° maggio 1960.

Con le modifiche di cui agli articoli precedenti il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 1958, avente la scadenza fissata al 30 aprile 1960 per la parte economica e al 30 aprile 1961 per la parte normativa, è prorogato per entrambe le parti al 31 dicembre 1961 ed è tacitamente rinnovabile di sei mesi in sei mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti, da comunicarsi all'altra parte tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Dichiarazioni a verbale:

a) le parti si danno atto che tutte le modificazioni che per accordi interconfederali verranno apportate in sede nazionale dalla Confindustria all'attuale assetto zonale, saranno automaticamente adottate dal settore Confetra.

b) Le parti si danno atto che nella parte normativa del contratto 23 maggio 1958 resta da definire la revisione dell'Accordo per la costituzione, il funzionamento ed i compiti delle Commissioni interne di cui all'art. 34 del Contratto, risultando il vigente Accordo debitamente disdettato e non rinnovato.

Le parti si danno atto che nella parte normativa del contratto resta da definire il riesame degli scopi del Fondo di previdenza di cui alla dichiarazione a verbale all'art. 29 del vigente Contratto.

Le parti si impegnano di incontrarsi per l'esame delle due predette questioni entro il mese di ottobre 1960.

c) Le parti si riservano di esaminare, entro il 30 aprile 1961, la richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori relativa alla esazione di una trattenuta a titolo di contributo sindacale a favore delle stesse Organizzazioni dei lavoratori.

Autotrasportatori merci, spedizionieri, corrieri - Impiegati (Uomini)

Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° maggio 1960

ZONE	1ª CAT.	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA *A*							3ª CATEGORIA *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	83.850	63.780	55.330	48.440	46.500	44.670	41.040	35.310	32.760	26.990	41.270	39.450	38.200	35.810	30.210	28.520	22.790
Torino	82.020	62.360	54.130	47.340	45.460	43.710	40.120	34.580	32.030	26.450	40.360	38.600	37.600	35.010	29.610	27.900	22.250
Genova	81.250	61.830	53.660	46.920	45.100	43.280	39.750	34.270	31.730	26.200	40.000	38.240	37.140	34.710	29.300	27.660	22.060
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.900	61.520	53.420	46.740	44.850	43.120	39.570	34.110	31.600	26.080	39.810	38.060	36.960	34.580	29.180	27.530	22.010
situazione extra: Varese	81.780	62.240	54.020	47.230	45.400	43.580	40.050	34.480	31.970	26.380	40.310	38.470	37.380	34.950	29.550	27.790	22.190
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.940	59.320	51.450	45.040	43.280	41.510	38.160	32.890	30.460	25.120	38.420	36.720	35.620	33.310	28.210	26.500	21.150
situazioni extra: Crema	83.020	63.130	54.700	47.960	46.070	44.250	40.600	35.010	32.400	26.750	40.850	39.020	37.880	35.440	29.960	28.260	22.560
Sondrio	80.370	61.170	53.050	46.430	44.620	42.850	39.320	33.920	31.420	25.900	39.570	37.750	36.650	34.350	29.000	27.360	21.830
Trieste	78.540	59.730	51.860	45.340	43.580	41.870	38.420	33.840	30.690	25.290	38.660	36.960	35.860	33.550	28.390	26.690	21.280
Verbania	79.290	59.220	52.350	45.830	44.010	42.250	38.840	33.440	31.000	25.540	39.090	37.330	36.230	33.860	28.700	26.930	21.520
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	76.470	58.170	50.500	44.190	42.430	40.780	37.440	32.210	29.910	24.680	37.690	35.990	34.950	32.710	27.660	26.020	20.740
situazione extra: Biella	81.780	62.240	54.020	47.230	45.400	43.580	40.050	34.480	31.970	26.380	40.310	38.470	37.380	34.950	29.610	27.790	22.190
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	75.520	57.290	49.600	43.460	41.760	40.120	36.830	31.730	29.430	24.260	37.020	35.380	34.350	32.100	27.180	25.540	20.370
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	74.640	56.280	48.830	42.430	40.770	39.130	35.990	31.000	28.700	23.710	36.170	34.580	33.550	31.420	26.570	24.990	19.940
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	73.160	55.380	48.060	41.870	40.230	38.660	35.400	30.590	28.330	23.400	35.620	33.980	33.010	30.950	26.080	24.630	19.710
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.690	54.720	47.520	41.040	39.450	37.870	34.770	29.060	27.790	22.920	34.950	33.370	32.400	30.330	25.650	24.130	19.210
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	71.150	53.600	46.500	40.180	38.600	37.070	34.040	29.300	27.180	22.430	34.110	32.710	31.730	29.660	25.120	23.590	18.850
situazione extra: Valdarno	73.630	55.440	48.120	41.570	39.940	38.350	35.260	29.630	28.150	23.220	35.380	33.740	32.760	30.640	25.900	24.500	19.520
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.610	51.630	44.780	38.420	36.890	35.440	32.580	28.020	26.270	21.460	32.760	31.240	30.330	28.440	24.020	22.690	18.120
situazione extra: Ascoli Piceno	69.140	52.040	45.130	38.720	37.200	35.740	32.830	28.260	26.200	21.650	33.010	31.550	30.640	28.620	24.260	22.870	18.250
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.960	50.610	43.870	37.440	35.920	34.530	31.730	27.300	25.290	20.920	31.730	30.270	29.360	27.530	23.220	21.960	17.520
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	66.300	49.300	42.800	36.470	35.080	33.670	30.950	26.630	24.680	20.370	30.770	29.300	28.440	26.690	22.500	21.280	16.900
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	63.250	47.160	40.950	34.770	33.440	32.100	29.480	25.410	23.530	19.400	29.250	27.970	27.110	25.350	21.460	20.250	16.180

Autotrasportatori merci, spedizionieri, corrieri - Impiegati (Donne)

Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° maggio 1960

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	83.850	55.890	48.080	42.430	40.010	35.980	33.320	30.600	28.430	25.410	36.290	34.560	32.390	28.610	26.050	24.720	21.680
Torino	82.020	54.680	47.020	41.500	39.140	35.230	32.580	29.910	27.810	24.840	35.480	33.820	31.160	28.000	25.510	24.150	21.180
Genova	81.250	54.190	46.600	41.120	38.780	34.920	32.280	29.670	27.570	24.590	35.180	33.510	31.400	27.750	25.330	23.970	21.010
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.900	53.950	46.420	40.940	38.580	34.750	32.150	29.480	27.440	24.480	35.000	33.320	21.270	27.620	25.210	23.840	20.940
situazione extra: Varese	81.780	54.500	46.910	41.370	39.010	35.130	32.460	29.860	27.750	24.770	35.360	33.690	31.580	27.930	25.460	24.100	21.130
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.940	51.940	44.720	39.450	37.210	33.510	29.970	28.430	26.450	23.600	33.690	32.150	30.100	26.640	24.280	22.990	20.140
situazioni extra: Crema	83.020	55.350	47.630	42.000	39.630	35.670	32.940	30.290	28.130	25.150	35.800	24.190	32.090	28.310	25.760	24.480	21.430
Sondrio	80.370	53.590	46.110	40.600	38.400	34.560	31.960	29.290	27.250	24.350	34.680	33.140	31.030	27.440	24.900	23.730	20.820
Trieste	78.540	52.380	45.030	39.760	37.470	33.750	31.220	28.680	26.640	23.780	33.940	32.390	30.340	26.820	24.480	23.170	20.320
Verbania	79.290	52.850	45.450	40.140	37.850	34.670	31.530	28.930	26.880	23.970	34.250	32.710	30.660	27.070	24.720	23.420	20.500
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	76.470	50.970	43.870	38.700	36.490	32.820	30.340	27.880	25.950	23.170	33.070	31.530	29.540	26.130	23.840	22.560	19.770
situazione extra: Biella	81.780	54.550	46.910	41.430	39.010	35.130	32.510	29.860	27.750	24.770	35.360	33.690	31.580	27.930	25.460	24.400	21.130
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	75.520	50.190	43.150	38.090	35.930	32.330	29.910	27.440	25.510	22.790	32.510	30.970	29.060	25.640	23.420	22.180	19.440
ZONA V:																	
Alessandria Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	74.640	49.270	42.410	37.100	35.050	31.580	29.160	26.820	24.900	22.240	31.780	30.290	23.370	25.090	22.920	21.680	19.080
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	73.160	48.540	41.730	36.720	34.620	31.160	28.800	26.450	24.590	21.930	31.220	29.860	27.930	24.720	22.480	21.370	18.720
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.690	47.990	41.200	35.980	33.940	30.530	28.240	25.890	24.100	21.500	30.660	29.240	27.440	24.220	22.110	20.940	18.340
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	71.150	46.970	40.410	35.230	33.190	29.860	27.620	25.410	23.600	21.060	30.040	28.610	26.820	23.730	21.680	20.570	17.980
situazione extra: Valdarno	73.630	48.600	41.810	36.410	34.380	30.900	28.610	26.260	24.400	21.810	31.030	29.610	27.750	24.530	22.300	21.180	18.590
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.610	45.270	38.800	33.690	31.780	28.550	26.450	24.280	22.560	20.140	28.680	27.440	25.710	22.740	20.700	19.640	17.230
situazione extra: Ascoli Piceno	69.140	45.580	39.190	33.940	32.020	28.800	26.640	24.480	22.740	20.320	28.980	27.700	25.950	22.860	20.820	19.750	17.350
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.960	44.360	38.150	32.760	30.900	27.810	25.710	23.600	21.990	19.570	27.810	26.570	24.900	21.990	20.010	19.020	16.670
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	66.300	43.200	37.190	42.760	30.170	27.130	25.090	23.040	21.430	19.140	26.950	25.710	24.100	21.310	19.390	18.410	16.170
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	63.250	41.320	35.540	30.530	28.740	25.890	23.920	21.990	20.450	18.210	25.640	24.530	22.990	20.270	18.460	17.530	15.370

OPERAI

Art. 1.

TRATTAMENTO ECONOMICO

A decorrere dal 1° maggio 1960 i salari minimi nazionali del personale operaio dipendente dalle aziende di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto che esercitano promiscuamente attività di trasporto e spedizione sono aumentati del 6% (sei per cento) con arrotondamento ai 10 centesimi superiori per le paghe operaie e alle L. 5 superiori per le paghe giornaliere.

Per il personale in forza alla data di stipulazione del presente Accordo gli aumenti derivanti dall'applicazione delle percentuali suddette sono da riportare in cifre sulle paghe di fatto in vigore, non assorbendo gli eventuali aumenti di merito, gli assegni ad personam e i superminimi individuali, comunque denominati.

Art. 2.

QUATTORDICESIMA EROGAZIONE

Al contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale operaio datato 24 maggio 1958 viene aggiunto il seguente:

Art. 15 *bis*:

« L'azienda corrisponderà una 14ª erogazione pari a giorni 10 (dieci) della paga minima come da tabelle in vigore, in relazione alla categoria spettante, della indennità di contingenza e della eventuale indennità di mensa, nelle località ove esiste (voci *a*), *b*) e *d*) dell'art. 10).

La corresponsione della suddetta 14ª erogazione avverrà entro la prima decade di luglio, nella misura risultante in vigore per ciascuna delle voci anzidette al 30 giugno.

La 14ª erogazione è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale l'operaio non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª erogazione per quanti sono i mesi di servizio prestati. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La 14ª erogazione viene computata ai soli effetti dell'indennità di anzianità e di preavviso, mentre il computo ne viene espressamente escluso agli effetti di ogni altro istituto contrattuale e cioè: sarà escluso dal computo della indennità di trasferta, dell'indennità di maneggio denaro, delle indennità varie, dei compensi per lavoro notturno o domenicale e per lavoro straordinario, per le festività infrasettimanali, ecc. ».

Norma transitoria:

Per il periodo di prima applicazione e tenendo presente che la decorrenza delle norme di cui sopra viene fissata al 1° maggio 1960, si è convenuto quanto segue:

— nella seconda decade di luglio 1960 e sulla base degli elementi di retribuzione in vigore al 30 giugno 1960, le aziende corrisponderanno agli operai in forza alla data della firma del presente accordo una quota di 6/12 della 14ª erogazione, riferita al periodo 1° maggio 1960 - 31 ottobre 1960;

— qualora il rapporto di lavoro venga risolto per qualsiasi causa, dopo la corresponsione e prima del 31 ottobre 1960, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai dodicesimi della 14ª erogazione non dovuta in relazione al mancato compimento del periodo;

— nella prima decade di luglio 1961 e sulla base degli elementi di retribuzione in vigore al 30 giugno 1961 la azienda corrisponderà agli operai in forza una quota di 8/12 della 4ª erogazione riferita al periodo 1° novembre 1960 - 30 giugno 1961;

— per gli operai assunti fra il 1° luglio e il 31 ottobre 1960 la quota per dodicesimi della 14ª erogazione relativa a tale periodo verrà corrisposta entro la prima decade di luglio 1961, unitamente alla quota relativa al periodo successivo (gli 8/12 di cui al comma precedente).

A partire dalla prima decade di luglio 1962 l'articolo 15 *bis* avrà piena applicazione e quindi la 14ª erogazione si riferirà all'intero periodo dei dodici mesi precedenti.

Art. 3.

SCARTI DI RIDUZIONE

Gli scarti sui salari minimi unificati per le operaie e per gli operai di età inferiore ai 20 anni, di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro 24 maggio 1958 vengono così modificati a partire dal 1° maggio 1960:

	Uomini	Donne
superiori ai 20 anni . . .	—	12%
dai 18 ai 20 anni	5%	20%
dai 16 ai 18 anni	20%	25%
sotto i 16 anni	35%	35%

Art. 4.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo collettivo nazionale di lavoro che si applica al personale in forza alla data di stipulazione e le allegate tabelle hanno decorrenza dal 1° maggio 1960.

Con le modifiche di cui agli articoli precedenti il Contratto collettivo nazionale di lavoro 24 maggio 1958 avente la scadenza fissata al 30 aprile 1960 per la parte economica e al 30 aprile 1961 per la parte normativa, è prorogato per entrambe le parti al 31 dicembre 1961 e è tacitamente rinnovabile di sei mesi in sei mesi salvo disdetta di una delle parti stipulanti, da comunicare all'altra parte tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Dichiarazioni a verbale:

a) le parti si danno atto che tutte le modificazioni che per accordi interconfederali verranno apportate in sede nazionale dalla Confindustria all'attuale assetto zonale, saranno automaticamente adottate dal settore Confetra.

b) Le parti si danno atto che nella parte normativa del contratto resta da definire la revisione dell'Accordo per la costituzione il funzionamento e i compiti delle Commissioni interne di cui all'art. 40 del contratto, risultando il vigente Accordo debitamente disdettato e non rinnovato.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per l'esame della predetta questione entro il mese di ottobre 1960.

c) Le parti si riservano, entro il 30 aprile 1961, di esaminare la richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori relativa alla esazione di una trattenuta a titolo di contributo sindacale a favore delle stesse Organizzazioni dei lavoratori.

Spedizionieri e corrieri - Operai

Paghe giornaliere minime in vigore dal 1° maggio 1960

ZONE	A — Conducenti autotreni, Conducenti autoarticolati, ecc.			B — Altri autisti, altri capisquadra, magazzinieri		C — Autocarristi, stivatori, fattorini presa consegna, fattorini ufficio, spuntatori, ecc.		D — Facchini, fattorini magazzino, guardiani, stallieri, personale di custodia		
	ore 8	ore 8,30	ore 10 (1)	8 ore	ore 8,30	ore 8	ore 8,30	ore 8	ore 8,30	ore 10 (2)
	Operai superiori ai 20 anni									
ZONA 0:										
Milano	1.820	1.880	1.990	1.675	1.720	1.600	1.640	1.510	1.545	1.640
Torino	1.785	1.845	1.955	1.640	1.685	1.570	1.615	1.480	1.515	1.605
Genova	1.770	1.830	1.940	1.625	1.675	1.555	1.595	1.470	1.509	1.595
ZONA I:										
Como, Firenze, Roma	1.760	1.820	1.930	1.620	1.665	1.560	1.600	1.480	1.515	1.605
situazione extra: Varese	1.780	1.835	1.940	1.640	1.680	1.570	1.610	1.495	1.525	1.610
ZONA II:										
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.705	1.760	1.865	1.570	1.615	1.505	1.545	1.425	1.455	1.545
situazioni extra: Crema	1.795	1.850	1.955	1.650	1.690	1.585	1.620	1.505	1.535	1.620
Sondrio	1.740	1.795	1.900	1.615	1.655	1.540	1.580	1.460	1.495	1.580
Trieste	1.710	1.770	1.870	1.570	1.615	1.500	1.540	1.420	1.450	1.540
Verbania	1.730	1.785	1.890	1.595	1.640	1.530	1.570	1.450	1.480	1.570
ZONA III:										
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.670	1.725	1.830	1.530	1.575	1.460	1.500	1.385	1.415	1.500
situazione extra: Biella	1.780	1.835	1.940	1.635	1.675	1.560	1.600	1.475	1.505	1.595
ZONA IV:										
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.645	1.700	1.810	1.505	1.550	1.445	1.485	1.300	1.390	1.480
ZONA V:										
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.615	1.670	1.775	1.480	1.525	1.415	1.455	1.330	1.360	1.450
ZONA VI:										
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.590	1.645	1.750	1.455	1.500	1.390	1.430	1.310	1.340	1.430
ZONA VII:										
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.560	1.620	1.725	1.425	1.475	1.360	1.400	1.280	1.315	1.400
ZONA VIII:										
Arezzo, Bari Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.530	1.590	1.695	1.400	1.450	1.335	1.375	1.255	1.290	1.375
situazione extra: Valdarno	1.585	1.640	1.670	1.455	1.500	1.390	1.430	1.310	1.340	1.430
ZONA IX:										
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1.475	1.480	1.635	1.345	1.395	1.285	1.330	1.205	1.240	1.325
situazione extra: Ascoli Piceno	1.480	1.535	1.655	1.360	1.405	1.300	1.335	1.220	1.250	1.330
ZONA X:										
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.430	1.490	1.590	1.310	1.360	1.245	1.285	1.165	1.200	1.280
ZONA XI:										
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1.395	1.455	1.555	1.275	1.320	1.205	1.250	1.130	1.165	1.245
ZONA XII:										
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	1.305	1.365	1.465	1.190	1.235	1.140	1.180	1.060	1.095	1.175

(1) L'orario di ore 10 è applicabile solo al personale viaggiante che goda dell'indennità di trasferta (art. 7) – (2) L'orario di 10 ore è applicabile solo al personale di custodia e guardiani (art. 7). Per il lavoro notturno compiuto dal personale di custodia o guardiano maggiorazione della retribuzione del 15% (art. 11)

Spedizionieri e corrieri - Personale di officina

Paghe orarie minime in vigore dal 1° maggio 1960

ZONE	Complessivisti e collaudatori, operaio spec., compresi carrai, sellai spec.	Operaio qualificato, compresi carrai e sellai qualificati	Manovale spec. operai comuni, compresi carrai, sellai e maniscalchi	Manovale comune
	Operai superiori ai 20 anni			
ZONA 0:				
Milano	233,20	205,40	197,10	189,40
Torino	228,40	201,10	193,10	185,60
Genova	226,50	199,40	191,50	184,10
ZONA I:				
Como, Firenze, Roma	225,60	198,50	192,80	185,50
situazione extra: Varese	226,90	201,10	193,60	186,70
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	217,70	192,30	185 —	178,20
situazioni extra: Crema	229,20	202,90	195,40	188,80
Sondrio	222,50	197,90	190,20	183,10
Trieste	218,60	192,50	184,80	177,70
Verbania	221 —	195,60	188,30	181,50
ZONA III:				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	213,20	187,70	180,20	173,40
situazione extra: Biella	227 —	200,10	191,90	184,50
ZONA IV:				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	210,30	184,80	177,30	170,40
ZONA V:				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	206,10	180,30	172,80	165,80

Spedizionieri e Corrieri — Personale di Officina

Paghe orarie minime in vigore dal 1° maggio 1960

ZONE	Complessivisti, e collaudatori, operaio spec., compresi carrai, sellai spec.	Operaio qualificato, compresi carrai e sellai qualificati	manovale spec. operai comuni, compresi carrai, sellai e maniscalchi	Manovale comune
	Operai superiori ai 20 anni			
ZONA VI:				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	203,30	178,60	170,80	163,60
ZONA VII:				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	199,90	174,80	167,30	160,30
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	196 —	171,30	164 —	157,30
situazione extra: Valdarno	202,60	178,20	170,80	163,80
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	188,90	165,10	157,80	151,10
situazione extra: Ascoli Piceno	189,70	166,30	159,70	152,30
ZONA X:				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari Teramo	183,90	160 —	152,80	146,10
ZONA XI:				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	179,30	155,40	148,30	141,50
ZONA XII:				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	167,50	145,60	139,70	132,70

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 427.

Norme sul trattamento di mensa per i dipendenti dalle imprese di confezioni su misura per signora della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 22 novembre 1948, sul trattamento di mensa per i dipendenti dalle aziende sartoriali di confezioni su misura per signora, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali - Sezione Sartoria su Misura per Signora e la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Abbigliamento, l'Unione Provinciale F.U.I.L.L.A. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Bologna, in data 21 luglio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 22 novembre 1948, relativo al trattamento di mensa per i dipendenti dalle aziende sartoriali di confezioni su misura per signora, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento di mensa così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese di confezione su misura per signora della provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 100. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 22 NOVEMBRE 1948 SUL TRATTAMENTO DI MENSA PER I DIPENDENTI DA AZIENDE SARTORIALI DI CONFEZIONI SU MISURA PER SIGNORA NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 22 novembre 1948 in Bologna

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA, Sezione sartoria su misura per signora, rappresentata dai signori *Graldi Ada, Moretti Anna, Guermandi Adele, Vecchi Venusta, Rossi Maria, Marchesini Maria* per la Ditta Bettini, *Leonardi Bruno* per Ditta Policardi & Caroli, *Zanotti Guido* per Ditta Donati e Tabarroni, *Buscaroli Mario, Pullini Luigi* per Ditta Venturi, assistiti dal signor *Renzo Gamberini* dell'Associazione stessa,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata dai signori *Fantazzini Sirro, Casagrande Otello, Barbieri Wanda, Tibaldi Lea, Lovatti Giuliana,* partecipando alle trattative la F.U.I.L. L.A. - UNIONE PROVINCIALE DI BOLOGNA, rappresentata dai signori *Magagni Sergio* e *Fontana Alma;*

si è stipulato il seguente accordo:

Art. 1.

Le aziende sartoriali di confezioni su misura situate nel territorio di competenza dei Sindacati stipulanti, ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli Enti preposti all'alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense per la somministrazione di un piatto caldo nei giorni di effettivo lavoro.

Art. 2.

Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto, sarà corrisposta limitatamente ai giorni od alla frazione dei giorni di lavoro effettivo una indennità sostitutiva di L. 30 giornaliere.

Art. 3.

L'indennità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che, avendo costituita la mensa, si trovassero nella provvisoria impossibilità di farla funzionare, ed a quei lavoratori che non possono usufruire della mensa, per esigenze di lavoro.

Art. 4.

Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che rinuncia alla mensa, laddove questa è regolarmente costituita e funzionante.

Art. 5.

Ove esistano condizioni più vantaggiose a favore dei lavoratori queste dovranno essere mantenute.

Art. 6.

Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti istituzioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

Art. 7.

Il presente accordo, a conferma della situazione in atto, decorrerà dal 15 novembre 1948 e scadrà il 31 gennaio 1949. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 428.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Verona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 8 gennaio 1946, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Unione Provinciale Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 della provincia di Verona, in data 6 maggio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali è stato stipulato, per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 8 gennaio 1946, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Verona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 99. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 8 GENNAIO 1946 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI VERONA

Addì 8 gennaio 1946 fra l'UNIONE PROVINCIALE ARTIGIANI e la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO è stato stipulato il presente accordo:

Art. 1.

ADEGUAMENTI SALARIALI

Applicazione dell'accordo di Roma del 6 dicembre 1945 per quanto riguarda i dipendenti, uomini e donne sopra i 18 anni, disposizioni contenute negli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

Art. 2.

APPRENDISTI

Gli apprendisti a qualunque gruppo merceologico appartengono vengono suddivisi in quattro gruppi a seconda dell'età all'atto dell'assunzione.

Essi usufruiranno di scatti semestrali sulla paga base delle rispettive categorie di adulti come da percentuale risultante dalla allegata tabella:

PRIMA ASSUNZIONE

Anni 14 compiuti

1° semestre - Nessun minimo di paga nè contingenza.
2° semestre - Solo indennità di contingenza.
3° semestre - Contingenza e 25 % paga base manovali comuni fra i 16-18 anni.
4° semestre - Contingenza e 50 % paga base manovali comuni fra i 16-18 anni.
5° semestre - Contingenza e 75 % paga base manovali comuni fra i 16-18 anni.
6° semestre - Contingenza e 100 % paga base manovali comuni fra i 16-18 anni.

Anni 15 compiuti

1° semestre - Nessun minimo di paga nè contingenza.
2° semestre - Contingenza.
3° semestre - Contingenza e 35 % paga base manovali comuni fra i 16-18 anni.
4° semestre - Contingenza e 70 % paga base manovali comuni fra i 16-18 anni.
5° semestre - Contingenza e 100 % paga base manovali comuni fra i 16-18 anni.

Anni 16 compiuti

1° semestre - Nessun minimo di paga nè contingenza.
2° semestre - Contingenza e 35 % paga base manovali comuni fra i 18-20 anni.
3° semestre - Contingenza e 70 % paga base manovali comuni fra i 18-20 anni.
4° semestre - Contingenza e 100 % paga base manovali comuni fra i 18-20 anni.

Anni 17 compiuti

1° semestre - Contingenza.
2° semestre - Contingenza e 35 % paga base manovali comuni fra i 18-20 anni.
3° semestre - Contingenza e 70 % paga base manovali comuni fra i 18-20 anni.
4° semestre - Contingenza e 100 % paga base manovali comuni fra i 18-20 anni.

Art. 3.

Il presente accordo entra in vigore per gli operai a partire dal 31 dicembre 1945 e per gli apprendisti a partire dal 15 gennaio 1946.

Resta convenuto che gli artigiani che non avessero ottemperato alla disposizione dell'Unione Provinciale Artigiani del 4 novembre 1945 sulla corresponsione di una settimana completa di salario dovranno corrisponderla al primo periodo di paga.

Detta settimana s'intende versata a fondo perduto senza diritto a conguaglio.

Art. 4.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia per l'anno 1946 è costituita di
1ª - Gratifica ordinaria
2ª - Gratifica straordinaria 1945

La gratifica ordinaria per gli operai è composta di 200 ore di paga base al 31 dicembre 1945 (cioè con lo aumento del presente accordo).

Per gli apprendisti 192 ore di paga base senza i nuovi aumenti (contratto Spinelli).

La gratifica straordinaria 1945 da corrispondersi esclusivamente agli operai è composta del 40 % dell'indennità di contingenza di 220 ore a partire da una indennità massima di L. 100 giornaliere.

Art. 5.

Ai dipendenti che non abbiano prestato servizio per un anno intero saranno corrisposti tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 6.

E' ammessa la rateizzazione in quattro rate, l'ultima delle quali da pagarsi non oltre il 15 marzo 1946.

Il presente accordo non si applica ai lavoranti barbieri.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **429**.

Norme sul trattamento di mensa per i dipendenti da imprese tessili e di abbigliamento della provincia di Reggio Emilia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741:

Visto l'accordo 22 luglio 1947, per le mense aziendali per i dipendenti dall'industria dell'abbigliamento:

Visto il contratto nazionale di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende dell'industria dei tessili vari;

Visto, per la provincia di Reggio Emilia, l'accordo collettivo 6 ottobre 1947, relativo al trattamento di mensa per i dipendenti dalle aziende tessili e dell'abbigliamento, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro - Sindacato Tessili e Abbigliamento;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Reggio Emilia, in data 17 giugno 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Reggio Emilia, l'accordo collettivo 6 ottobre 1947, relativo al trattamento di mensa per i dipendenti dalle aziende tessili e dell'abbigliamento, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento di mensa così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese tessili e di abbigliamento della provincia di Reggio Emilia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 95. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 6 OTTOBRE 1947, RELATIVO AL TRATTAMENTO DI MENSA PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Addì 6 ottobre 1947 in Reggio Emilia

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA e la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO - SINDACATO TESSILI E ABBIGLIAMENTO;

visto l'accordo 22 luglio 1947 per l'industria dell'abbigliamento e il protocollo aggiuntivo al contratto 31 gennaio 1947 per l'industria tessile relativi entrambi alle mense aziendali;

si conviene quanto segue:

1. Le aziende appartenenti al settore tessile e dell'abbigliamento ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli enti preposti alla alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense per la somministrazione di una minestra calda nei giorni di effettivo lavoro.

3. La minestra dovrà essere composta dai seguenti generi: gr. 50 generi da minestra di assegnazione; gr. 9 grassi di cui 5 di assegnazione; gr. 5 di conserva di pomodoro; gr. 5 di sale da cucina; gr. 2 di formaggio; gr. 50 di verdure.

3. Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto sarà corrisposta, limitatamente ai giorni ed alle frazioni di giorni di lavoro effettivo superiore alle 4 ore, una indennità sostitutiva di L. 35 giornaliere.

4. L'indennità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che, avendo costituita la mensa, si trovassero nella provvisoria impossibilità di farla funzionare ed a quei lavoratori che non ne possono usufruire per esigenze di lavoro.

5. Nessuna indennità è dovuta ai lavoratori che rinunciano alla mensa ove questa è regolarmente costituita e funzionante.

6. Il controllo, la gestione e l'amministrazione della mensa sono affidate alle Direzioni ed alle Commissioni Interne delle aziende.

7. Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da istituzioni governative, le parti si rimetteranno senza altro alle determinazioni che in detto concordato e disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

8. Il presente accordo ha decorrenza dal 15 settembre 1947.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 430.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla raccolta del pomodoro dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari della provincia di Siracusa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari;

Visto, per la provincia di Siracusa, il contratto collettivo 3 giugno 1958, per il personale addetto alla raccolta del pomodoro, stipulato tra l'Unione Provinciale dei Commercianti - Sindacato Provinciale Esportatori Ortofrutticoli Agrumai - e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L.-, l'Unione Provinciale Sindacale - C.I.S.L.-, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.-;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Siracusa, in data 26 aprile 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Siracusa, il contratto collettivo 3 giugno 1958, relativo al personale addetto alla raccolta del pomodoro, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla raccolta del pomodoro, dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari della provincia di Siracusa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 87. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 3 GIUGNO 1958 PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA RACCOLTA DEL POMODORO NELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1958, il giorno 3 giugno, in Siracusa, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della M. O., alla presenza del dott. *Nunzio Calabrò;*

tra

l'Unione Provinciale dei Commercianti — Sindacato provinciale esportatori ortofrutticoli agrumai —, rappresentata dal segretario Rag. *Carmelo Schiavo,* assistito dai Sigg.: *Angelo Gentile* e *Sebastiano Serrato;*

e

la Camera Confederale del Lavoro (CGIL), rappresentata dal segretario Sig. *Epifanio La Porta,* assistito dai Sigg.: *Francesco Crispi* e *Michele Antoci;*

l'Unione Provinciale Sindacale (CISL), rappresentata dal Sig. *Salvatore Ruiz,* assistito dal Sig. *Salvatore Mazzarella;*

la Camera Sindacale Provinciale (UIL), rappresentata dal Sig. *Giorgio Di Pietro;*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per il personale addetto alla raccolta del pomodoro in provincia di Siracusa, nel corso della campagna 1958.

Art. 1.

Le retribuzioni globali da corrispondere, per giornata lavorativa di 8 ore, sono le seguenti:

— uomini . . . . L. 1.700.
— donne . . . . L. 1.050.

Art. 2.

Le predette retribuzioni si intendono comprensive della paga base conglobata, dell'indennità di contingenza, del 19 % per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali ed indennità di anzianità, e delle maggiorazioni percentuali per l'eventuale lavoro straordinario.

Art. 3.

Per quanto non previsto dal presente contratto, le parti si riportano alle leggi, al contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria del 21 aprile 1954 ed agli accordi interconfederali, facendo salve le condizioni di miglior favore e le consuetudini locali.

Art. 4.

Tenuto conto della disoccupazione esistente, specie in alcuni comuni (Avola - Floridia), si conviene, in caso di licenziamento, di dare la precedenza al personale femminile in atto impegnato, mentre saranno assunte, nel più breve tempo possibile, le unità maschili disponibili.

Art. 5.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° giugno 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 431.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dirigenti di imprese commerciali del territorio di Trieste.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 maggio 1957 per i dirigenti di aziende commerciali;

Visto, per il Territorio di Trieste, l'accordo collettivo integrativo 20 maggio 1960, stipulato tra la Federazione del Commercio, l'Associazione Commercianti al Dettaglio e l'Associazione Dirigenti di Aziende Commerciali della Venezia Giulia;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 di Trieste, in data 31 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per il Territorio di Trieste, l'accordo collettivo integrativo 20 maggio 1960, relativo ai dirigenti di aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dirigenti di imprese commerciali del Territorio di Trieste.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti dela Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962

Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 86. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 MAGGIO 1960 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE COMMERCIALI DEL TERRITORIO DI TRIESTE

Il giorno 20 maggio 1960, in Trieste, presso la sede della Federazione del Commercio, via San Nicolò n. 7,

tra

la FEDERAZIONE DEL COMMERCIO DI TRIESTE, rappresentata dal suo Presidente comm. *Felice Venezian;*

l'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI AL DETTAGLIO, rappresentata dal suo Presidente comm. *Floriano Zigiotti*

e

l'ASSOCIAZIONE DIRIGENTI DI AZIENDE COMMERCIALI della Venezia Giulia, rappresentata dal suo Presidente rag. *Erminio Zocchi;*

in analogia a quanto disposto dall'Accordo nazionale 28 giugno 1958 relativo al conglobamento delle voci della retribuzione (stipendio, indennità di contingenza con relativi punti di scala mobile a tutto il 30 aprile 1957, indennità caropane) dei dipendenti delle aziende commerciali, si è proceduto alla stipulazione del presente Accordo collettivo integrativo per i dirigenti di Aziende commerciali di Trieste.

Art. 1.

Lo stipendio minimo per i dirigenti con almeno due anni di anzianità nella qualifica, è fissato in Lit. 170.000 (centosettantamila) mensili, oltre alla indennità di contingenza di cui al successivo art. 3.

Art. 2.

Per i dirigenti di prima assunzione o di prima nomina, lo stipendio è fissato in Lit. 135.000 (centotrentacinquemila) mensili per il periodo massimo di due anni dalla data di assunzione, ovvero dalla data di nomina del dirigente, oltre all'indennità di contingenza di cui al successivo art. 3.

Art. 3.

L'indennità di contingenza da corrispondere ai dirigenti di aziende commerciali, in aggiunta allo stipendio di cui agli articoli 1 e 2, resta fissata negli importi stabiliti per il personale di categoria « A » dipendente da aziende commerciali della Zona di Trieste (misura in atto dalla data di decorrenza del presente accordo in Lit. 5.343 mensili) e subirà le variazioni derivanti dell'applicazione della scala mobile per gli impiegati del commercio secondo gli accordi sindacali stipulati in materia.

Art. 4.

Il presente Accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1960 e s'intende in vigore a tempo indeterminato, salvo disdetta da darsi da una delle parti a mezzo lettera raccomandata, con preavviso di almeno tre mesi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152017) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.